



Strapetsi II- Strategisen ja pedagogisen toiminnan johtaminen – Ledning av strategisk och pedagogisk verksamhet

Väliselvitys 2026

Strapetsi II

Strategisen ja pedagogisen toiminnan johtaminen

Ledning av strategisk och pedagogisk verksamhet

Johdanto



Strapetsi II -hankkeen tavoitteena on vahvistaa ammatillisen koulutuksen järjestäjien tiedolla johtamista, opiskelijalähtöistä henkilökohtaistamista sekä työelämäyhteistyön vaikuttavuutta. Hankkeessa on mukana noin 90 organisaatiota, joiden kehittämistyötä tuetaan yhteisillä mittareilla, vertaisoppimisella ja konkreettisilla toimintamalleilla.

Tässä väliselvityksessä tarkastellaan hankkeen etenemistä vuosien 2024–2025 aikana keskeisten määrällisten mittareiden sekä laadullisten havaintojen pohjalta.

Väliselvitys perustuu 90 koulutuksen järjestäjän toimittamaan aineistoon sekä valtakunnalliseen tilasto- ja arviointitietoon

Miten luet aineistoa?

- Strapetsi II -hankkeen väliselvityksen tilastollinen aineisto on koottu PowerPoint-muotoon siten, että se tarjoaa kattavan ja läpinäkyvän kokonaiskuvan hankkeessa mukana olevien organisaatioiden tilanteesta ja kehityksestä.
- Tavoitteena ei ole tarkastella yksittäisiä tilastoja, vaan muodostaa yhteinen ymmärrys kehityksen suunnista, keskeisistä havainnoista ja kehittämisen painopisteistä.
- Esitysmateriaali toimii tukena ja tausta-aineistona, johon osallistujat voivat palata oman organisaationsa näkökulmasta.
- Organisaatiot on jaoteltu **pieniin, keskikokoisiin ja suuriin** organisaatioihin opiskelijavuosien perusteella keväällä 2025 muodostetun tilanteen mukaisesti. Jaottelun tarkoituksena on tukea vertailua ja tulkintaa siten, että organisaatiot voivat tarkastella omaa tilannettaan suhteessa samankokoisiin toimijoihin. Tämä auttaa tunnistamaan sekä yhteisiä kehityssuuntia että kokoluokasta riippuvia erityispiirteitä.
- Tilastollisen tarkastelun rinnalla väliselvityksessä hyödynnetään laadullista aineistoa, joka kuvaa organisaatioiden toteuttamia kehittämistoimenpiteitä, niiden etenemistä sekä hankkeen vaikutuksia arjen toimintaan. Näin määrällinen tieto ja organisaatioiden omat kokemukset täydentävät toisiaan ja muodostavat kokonaiskuvan hankkeen etenemisestä.



Uudet käytännöt ja työkalut (2024–2025)

Tiedolla johtaminen ja strategia

- Tietovarantojen suunnitelmallisempi ja strategisempi hyödyntäminen
- Power BI, tietotyöpöytien kehittäminen ja käyttöönotto oppilaitoksen eri tasoilla
- Koulutuksen järjestäjien uudistetut strategiat
- Strategisten mittareiden koonnin ja käsittelyn uudistetut toimintamallit
- Päivitetyt tulokortit
- Tilannetutka.fi-palvelu
- Pedagogisen johtamisen ja laadunhallinnan tiiviimpi kytkeminen toisiinsa
- Vertailuraportit, vertailutieto

Koulutuksen ja opintojen kehittäminen

- Uudet tutkinnon osat (esim. suomalaisessa työelämässä toimiminen)
- YTO-opintojen kehittäminen
- Väyläopintojen kehittäminen ja käyttöönotto
- Korkeakoulupolkujen vahvistaminen

Pedagoginen kehittäminen, HOKS-prosessi, osaamisen kehittäminen

- HOKS-prosessin kehittäminen: esim. yhtenäistäminen, lomakkeen uudistaminen, HOKS-katselmuksat
- HOKS-laadunarvioinnin systematisoiminen
- Henkilöstön HOKS-osaamisen tukeminen
- Pedagoginen käsikirja, pedagogiset kahvilat, pedainfot
- Henkilöstön kehittämissuunnitelmien päivittäminen
- ”Ohjauksen olohuone”
- Tavoite- ja kehityskeskustelun uudistettu toimintamalli

Työelämäyhteistyö, yhteistyö työllisyysalueiden kanssa

- Työpaikkaohjaaja- ja työpaikkakyselyt tuotu näkyväksi raportointiin
- Tavoitteellinen yhteistyö työllisyysalueiden kanssa, mm. säännölliset tapaamiset ja ohjaukikäytänteiden kehittäminen. Case: ammattialakohtaiset tapaamiset yhden työllisyysalueen toimijoiden ja Sedun toimijoiden ja johdon kanssa.
- Työllisyyden edistämisen erilaiset toimintamallit ja tehtäväkuvat esim. työllisyysvalmennus, monialainen ohjaus, täppä Wilmassa vaikeammin työllistyvien opiskelijoiden kohdalla
- Työllisyysalueen osaaaja-allianssiin osallistuminen
- Opetus- ja ohjaushenkilöstön työelämäjaksot
- Työllistymisen tuen malli

Mitä uutta on otettu käyttöön?

Hankkeessa toteutetut kehittämistoimenpiteet osoittavat, että ammatillinen koulutus on siirtymässä kohti systemaattisempaa ja tiedolla johdettua toimintaa.

Muutokset eivät rajoitu yksittäisiin työkaluihin, vaan ne näkyvät strategiatyössä, pedagogisessa kehittämisessä sekä työelämäyhteistyössä.

Kehittämistyö tukee siirtymää kohti jatkuvaa oppimista, jossa osaamista kehitetään joustavasti työuran eri vaiheissa .

Ammatillinen koulutus on siirtymässä kohti jatkuvaa oppimista, jossa osaamista kehitetään joustavasti työuran eri vaiheissa. (OKM 2026).



Valtakunnallisen datan hyödyntäminen – raportoinnista analyysiin

Raportoidun aineiston perusteella valtakunnallisten tietovarantojen hyödyntämistä on kehittynyt hankkeen aikana monipuolisesti.

Useat koulutuksen järjestäjät kuvaavat kuinka nykyhetkessä tietovarantoja hyödynnetään aiempaa strategisemmin ja suunnitelmallisemmin konkreettisina johtamisen työvälineitä.

Mm. raportteja, rajapintoja, avainmittareita sekä seuraamisen systemaattisuutta on kehitetty, jonka lisäksi tietovarantojen hyödyntämistä on vahvistettu laajemmin oppilaitosten eri tasoille, johdon ja hallinnon lisäksi myös opetus- ja ohjaushenkilöstön tasolla.



Valtakunnallisen datan hyödyntäminen – raportoinnista analyysiin

Muutos raportointikeskeisestä toiminnasta analysoivaan ja ennakoivaan tiedon hyödyntämiseen on keskeinen osa ammatillisen koulutuksen kehitystä.

Tiedolla johtamisen vahvistuminen tukee strategista päätöksentekoa sekä koulutuksen kohdentamista työelämän muuttuviin tarpeisiin.

Tiedon hyödyntäminen laajenee raportoinnista ennakoivaan ja kehittämistä ohjaavaan johtamiseen. (OKM 2026)



Valtakunnallisen datan hyödyntäminen – raportoinnista analyysiin

*Hankkeen alussa tietovarantoja hyödynnettiin pääasiassa raportointiin. Nyt niiden käyttö on muuttunut analysoivaksi ja kehittämistä ohjaavaksi. Vipusen **mittareita hyödynnetään strategisten ja pedagogisten kehittämiskohteiden tunnistamisessa ja tiedon käyttö on laajentunut useammille esihenkilö- ja asiantuntijatasoille.***

(Keski-Suomen koulutuskuntayhtymä)

*Vipunen oli hankkeen alkuun saakka vain satunnainen tilastopalvelu. Hankkeen myötä sen **merkitys on vahvistunut ja sen systemaattista hyödyntämistä pyritään vahvistamaan.** Toisaalta pienen oppilaitoksen haaste on se, että Vipusen kaltainen tilasto ei välttämättä tarjoa sellaista tietoa, jota voitaisiin hyödyntää. Periaatteellisella tasolla, syy-seuraus/ennakointi - suunnittelu - tavoitteet-toteutus - vaikutusten arviointi, se tuo lisää ymmärrykseen ja kokonaiskuvaan, tiedolla johtamiseen.*

(Karstulan Evankelinen kansanopisto)



Lähtötilanne

1. Seuraamme omassa tiedolla johtamisen järjestelmässä (HAMIBI) opiskelijavuosikertymää ja suoritteiden määrää omilla raporteillaan.
2. Seuraamme HAMIBI:ssä valmistuneiden ja eronneiksi katsottujen opiskelijoiden määrää omilla raporteillaan.
3. Raportoimme opiskelijoiden HOKS-tietoihin liittyviä tietoja kuten ensimmäisen HOKS:n ja arviointien hyväksyntätilannetta sekä yhteisten tutkinnon osien suoritustilannetta aiemmin aloittaneiden opiskelijoiden osalta (rästit) omissa opiskelijahallinta- ja tiedolla johtamisen järjestelmissä.
4. Seuraamme tunnuslukuja kalenterivuosisyklillä aikaisemmin käytössä olleen rahoitusvuosisyklin mukaisesti
5. Datat laadun varmistus eHoksiin siirrettävän näyttöihin liittyvän datan osalta puuttui.



Hankkeen myötä

1. Seuraamme HAMIBI:ssä ajantasaista tietoa osaamispisteiden määrästä suhteessa toteutuneisiin opiskelijavuosiin.
2. Seuraamme pidemmän aikavälin tietoa opintojen läpäisystä (valmistuminen / eronneeksi katsominen) lukumäärittäin ja prosenteittain aloitusvuoden mukaan.
3. Seuraamme poikkeamia 3 vk:n syklissä johtoryhmätasolla.
4. Seuraamme myös uuden rahoitusmallin aikasyklin mukaisia tunnuslukuja sekä Vipusen että HAMIBI:n kautta.
5. Vipusen kautta nähtävä osaamisen hankkimisen seurannan tieto on laadullisesti parantunut Vipusen kautta tehdyn seurannan ja datan tarkistuksen myötä.

Valtakunnallisten tietovarantopalveluiden hyödyntäminen
(Case Hämeen ammatti-instituutti Oy)

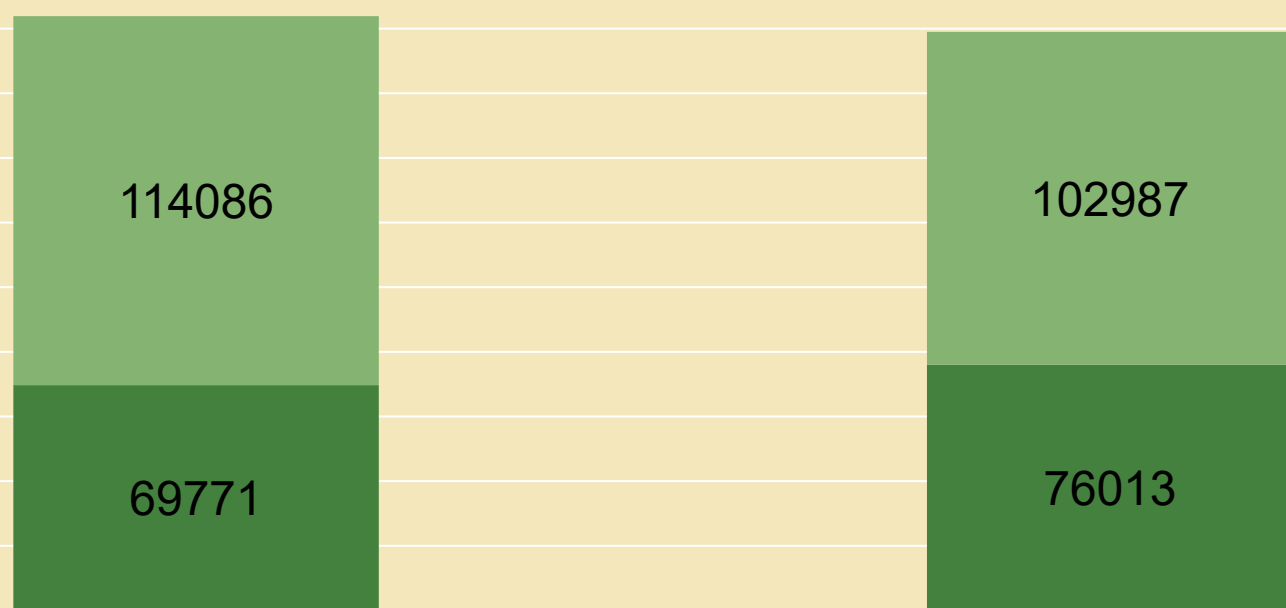
Opiskelijavuosien kehitys ja organisaatiokohtaiset vertailut

Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä maksuton ja ei-maksuton



Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä

200000
180000
160000
140000
120000
100000
80000
60000
40000
20000
0



2023-2024

2024-2025

■ maksuton ■ ei-maksuton

Maksuton kasvoi +9 %

ei-maksuton laski -10 %

-> Suunta vaikuttaa oppilaitosten arkeen ja resursointiin.

Kokonaisvolyymi laski -2,6 %.



Toteutuneet opiskelijavuodet

- Toteutuneiden opiskelijavuosien tarkastelu osoittaa rakenteellista muutosta koulutuksen toteutuksessa:
 - Maksuttomien opiskelijavuosien määrä on kasvanut noin 9 %.
 - Ei-maksuttomien opiskelijavuosien määrä on vähentynyt noin 10 %.
 - Opiskelijavuosien kokonaisvolyymi on laskenut maltillisesti, noin -2,6 %.
- Maksuttoman koulutuksen kasvu viittaa painopisteen siirtymiseen tutkintotavoitteiseen ja rahoitusjärjestelmän kannalta keskeiseen koulutukseen. Samanaikaisesti ei-maksuttoman koulutuksen supistuminen vaikuttaa kokonaisvolyymiin, mutta muutos on hallittu. Tulokset korostavat ennakoitiedon ja koulutustarjonnan rakenteellisen tarkastelun merkitystä.
- Seuraavista dioista voi tarkastella oppilaitoskohtaisesti keskiarvoja suhteessa toteutuneisiin opiskelijavuosiin.



Toteutuneet opiskelijavuodet

- Havaittu muutos kuvastaa ammatillisen koulutuksen rakenteellista uudistumista, jossa painopiste siirtyy yhä vahvemmin tutkintotavoitteiseen koulutukseen. Tämä kehitys on linjassa valtakunnallisten linjausten kanssa, joissa korostetaan koulutuksen kohdentamista työelämän tarpeisiin sekä osaamistason nostamiseen (OKM 2026).
- Muutos lisää samalla pedagogisen ohjauksen tarvetta ja edellyttää koulutuksen järjestäjiltä entistä tarkempaa resurssien kohdentamista.



Opiskelijavuosien kehitys ja organisaatiokohtaiset vertailut

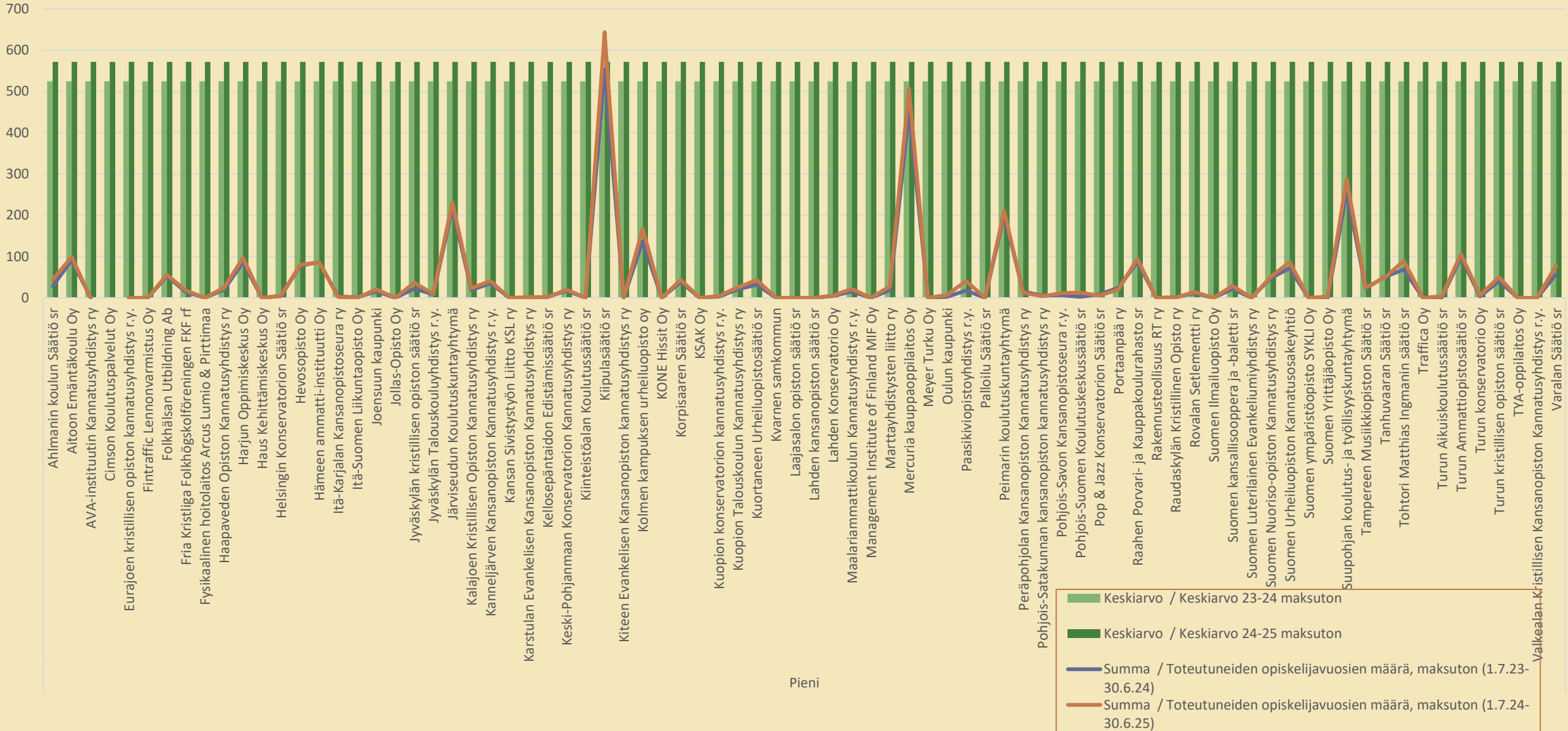
Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä

Maksuton

Tilastoja katsoessanne huomioikaa asteikko.

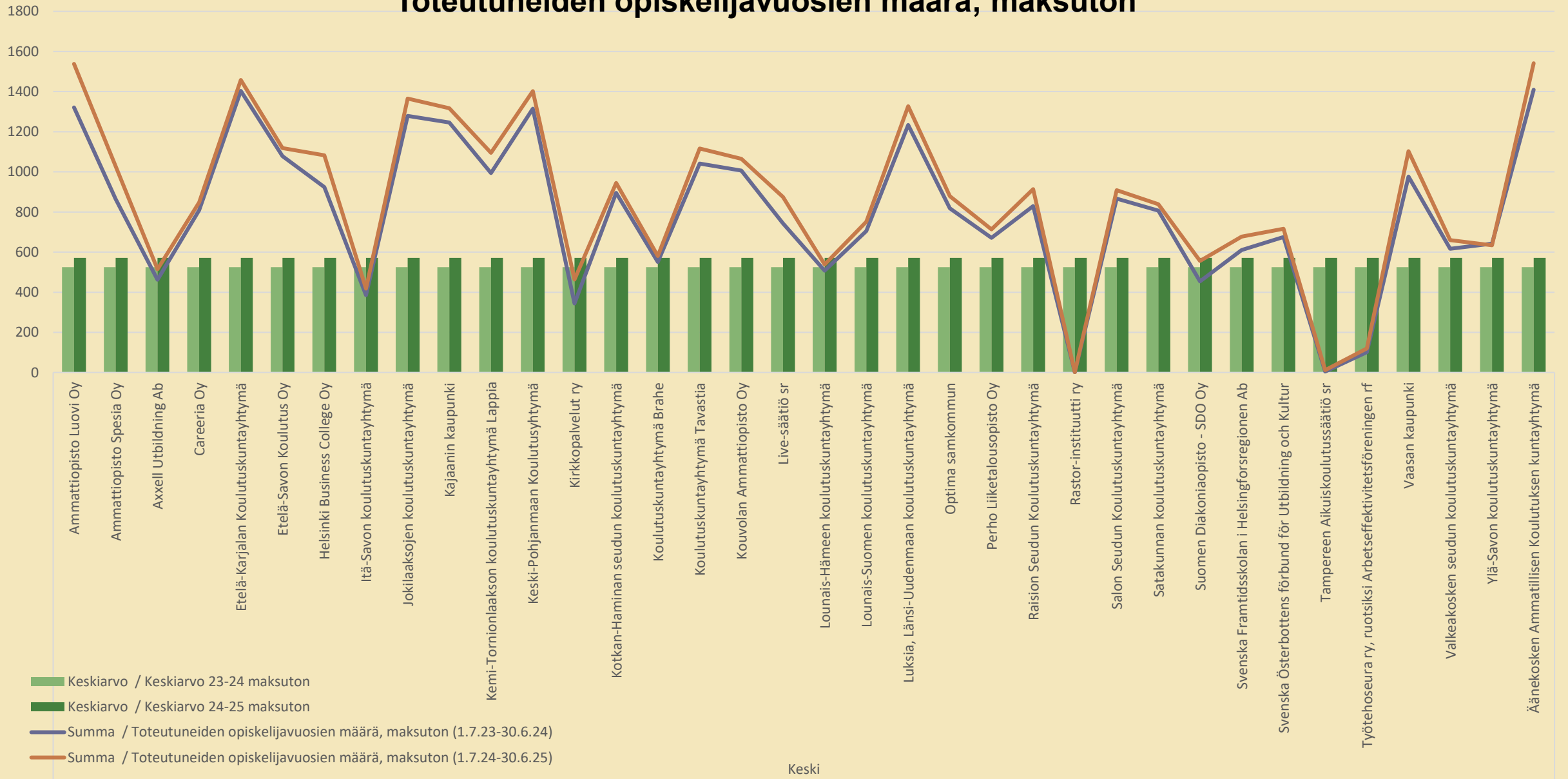


Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä; maksuton

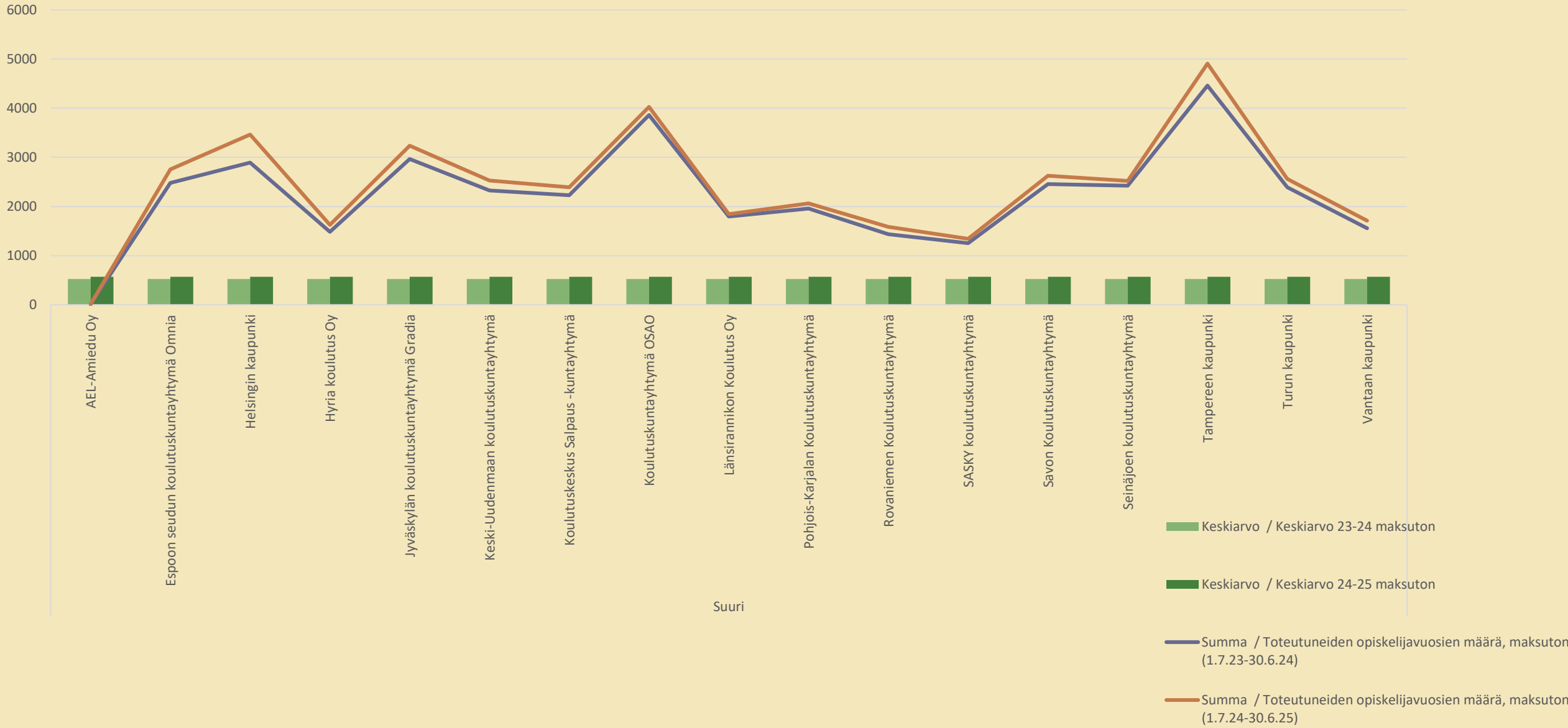


Pieni

Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä; maksuton



Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä; maksuton



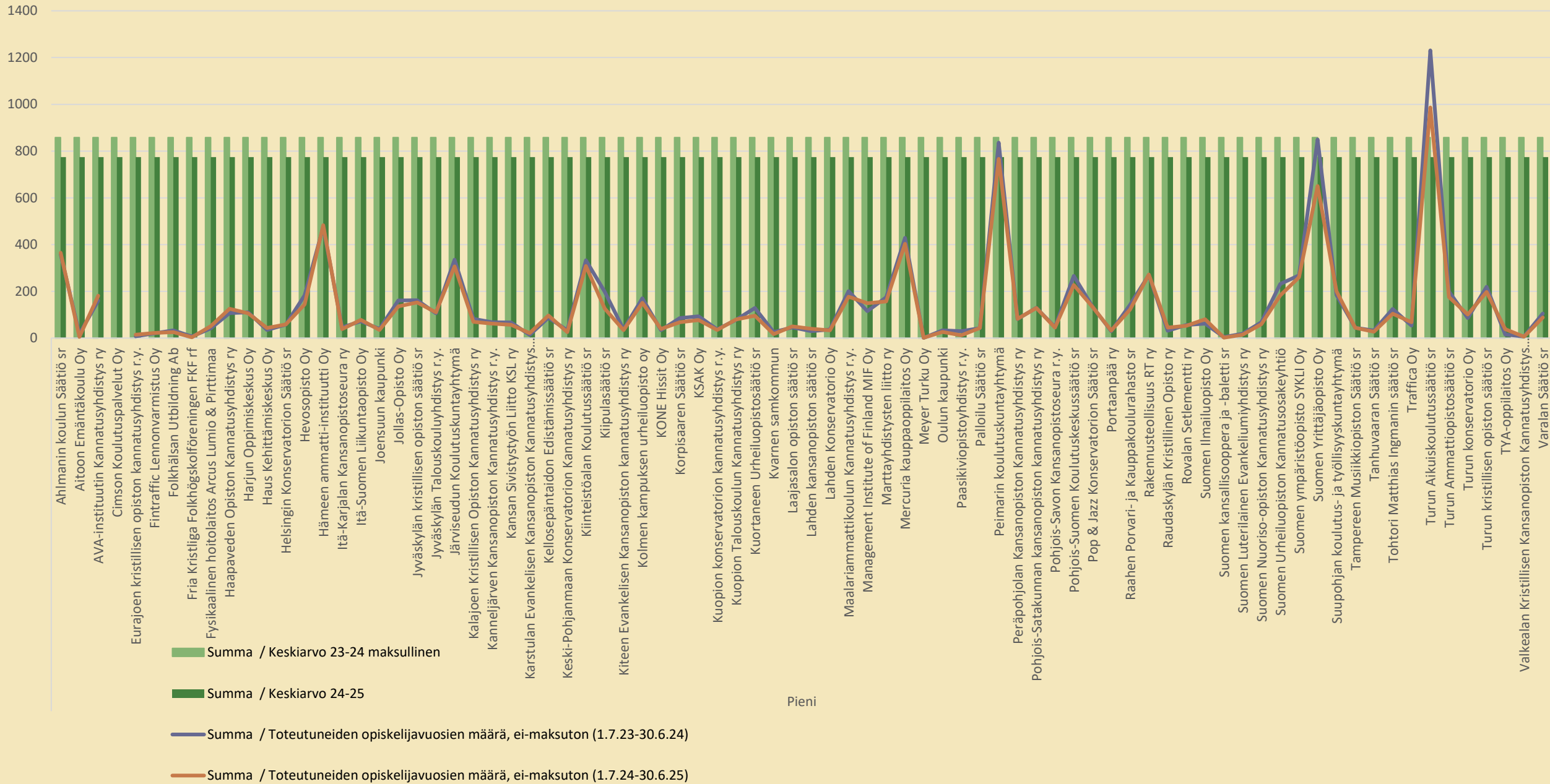
Opiskelijavuosien kehitys ja organisaatiokohtaiset vertailut

Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä
ei-maksuton

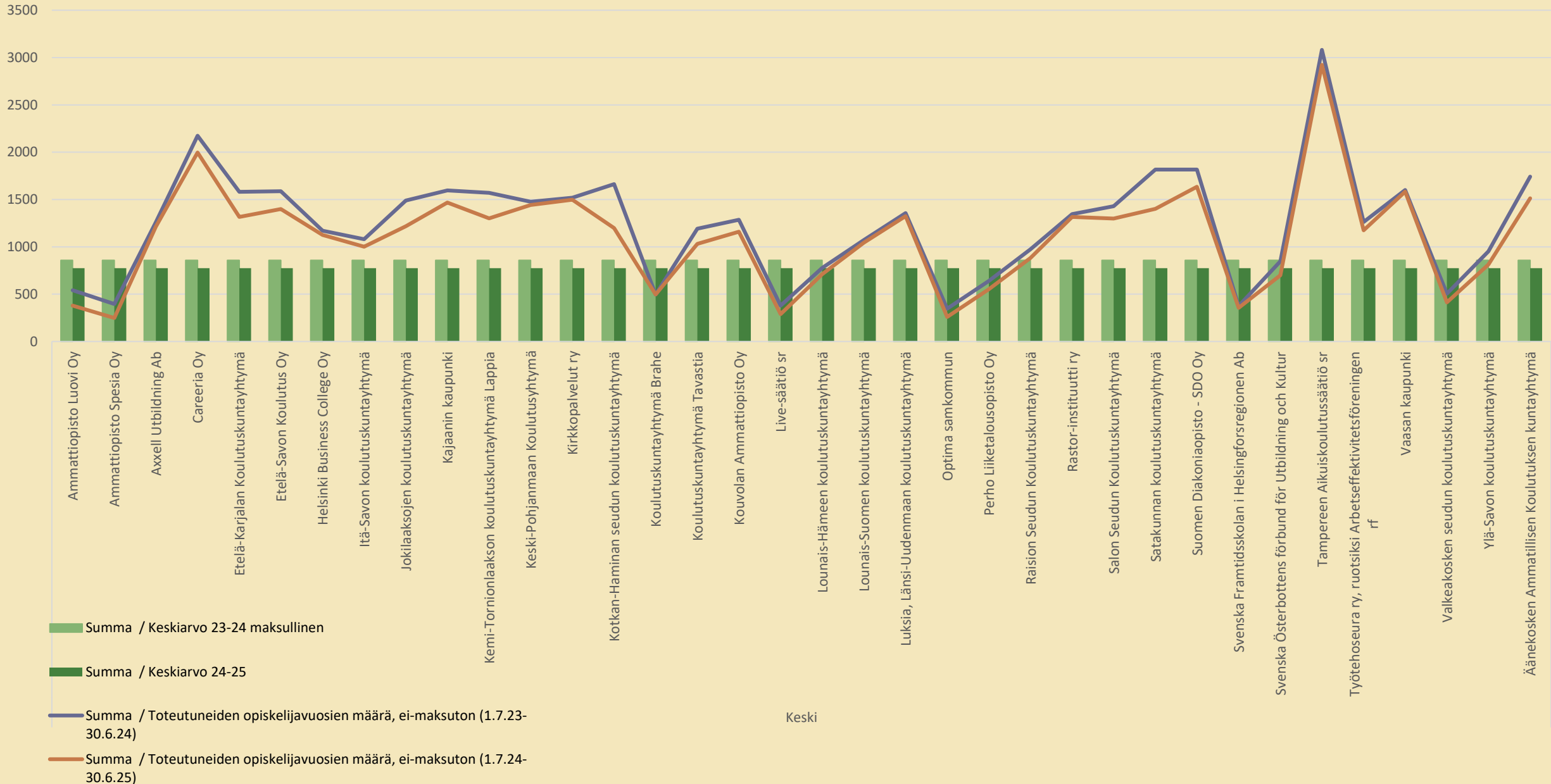
Tilastoja katsoessanne huomioikaa asteikko.



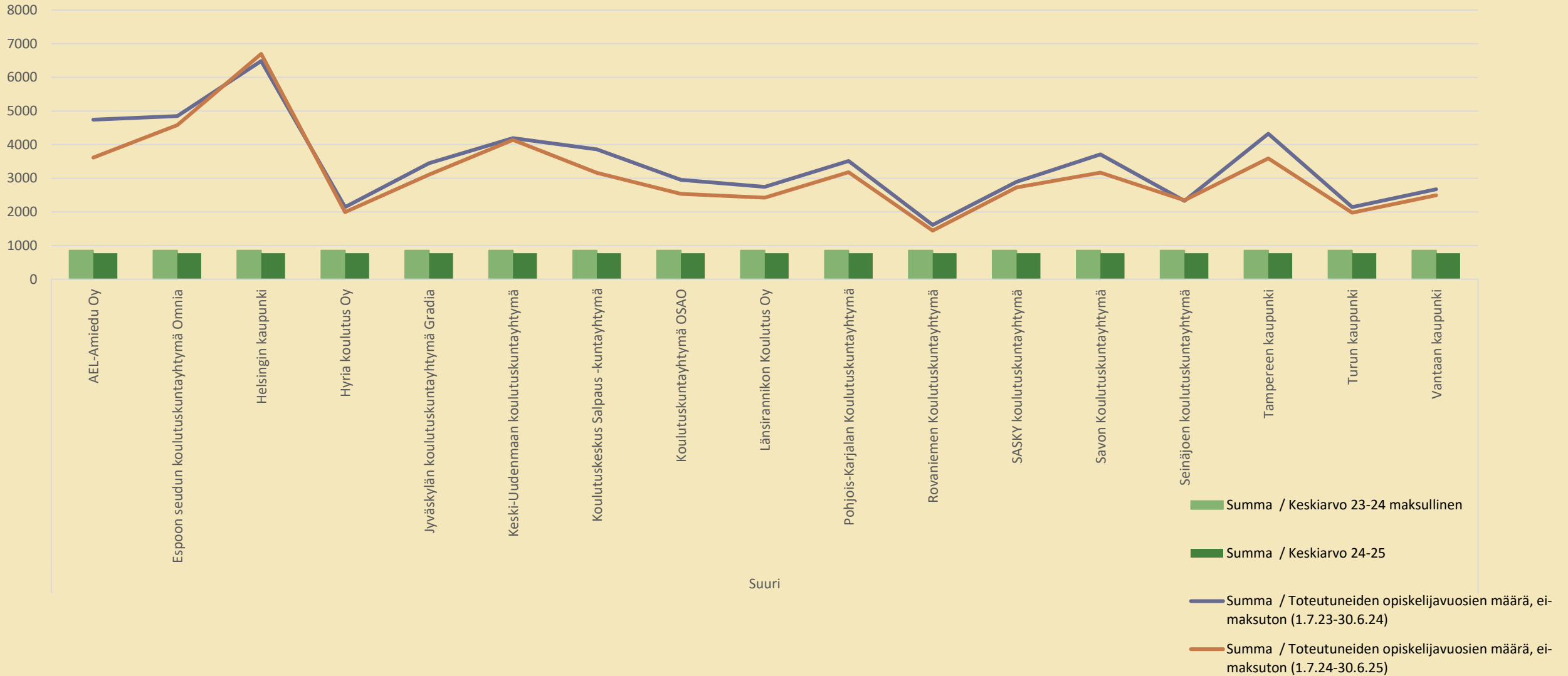
Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä; ei-maksuton



Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä; ei-maksuton



Toteutuneiden opiskelijavuosien määrä; ei-maksuton



Hankeverkostosta saadut hyödyt



Verkostoituminen ja konkreettisen yhteistyön lisääntyminen

Vertaisoppiminen ja kehittäminen, oman toiminnan peilaaminen ja kehittämissuunta tai suunnan varmistuminen

Ajantasainen tieto ammatillisen koulutuksen muutoksista, esim. rahoituslaki

Resurssit ja raamit kehittämistyölle, pienissä organisaatioissa ei resursseja kehittämistyöhön yksin

Asiantuntijaluennot, väliseminaari, hankkeen Teams, ”työnohjauksellinen” tuki oppilaitoksen johdolle

Tutkinnon suorittaneiden työllistyminen, oppisopimuksen vaikuttavuus

Päätoimiset työlliset vuoden 2023 lopussa

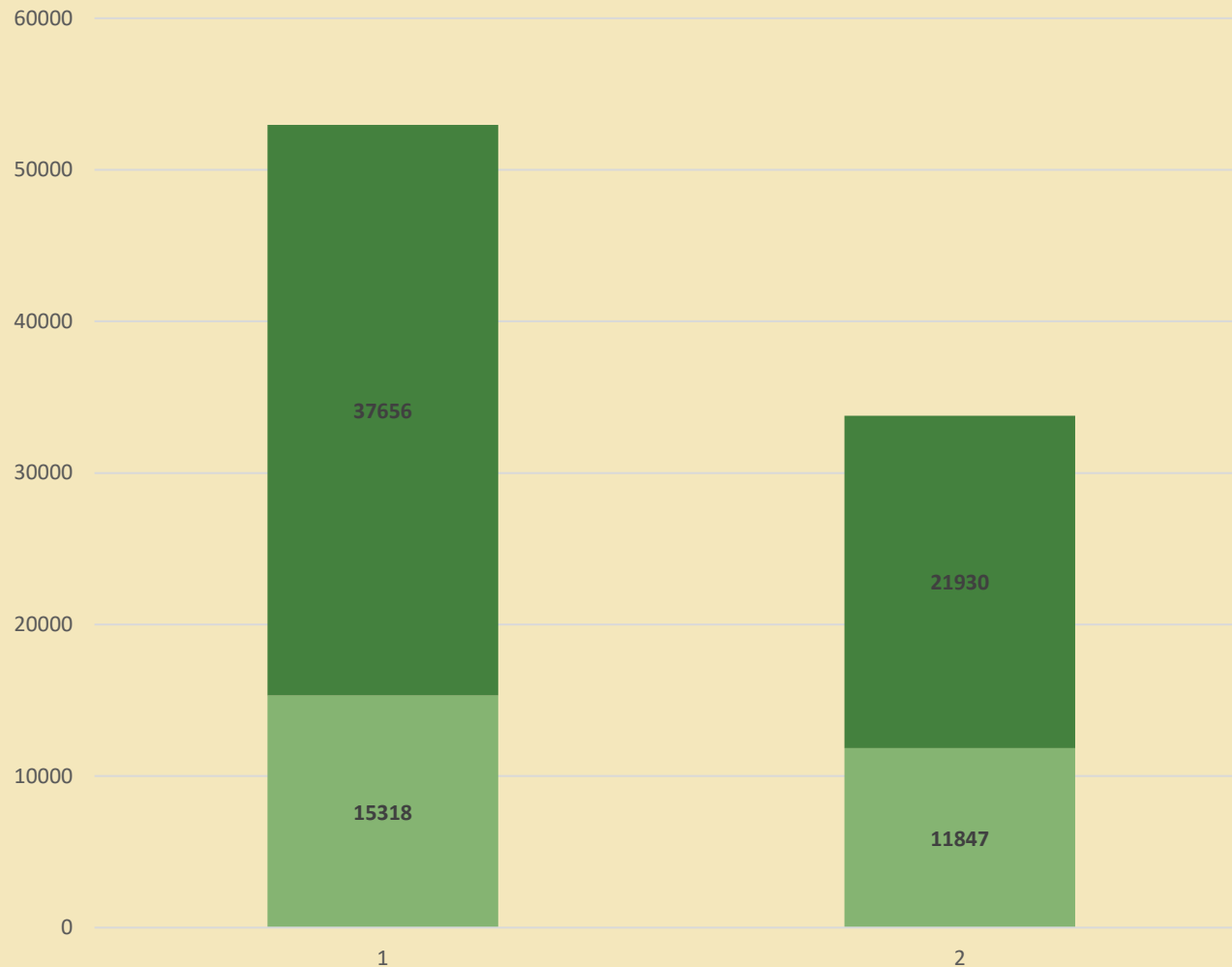
Tutkintosuoritettu oppisopimuskoulutuksena ja tutkinto ei
suoritettu oppisopimuskoulutuksena



Päätoimiset työlliset vuoden 2023 lopussa

- Työllisyysmittaria tarkastellaan vuoden 2023 lopun tilanteen perusteella. Aineistossa työllisyys on eritelty sen mukaan, onko tutkinto suoritettu oppisopimuskoulutuksena vai muulla koulutusmuodolla.
- Jaottelu mahdollistaa koulutusmuotojen välisen vertailun ja tukee hankkeen tavoitetta kehittää työllistymisen seuranta osana tiedolla johtamista. Työllisyystiedot muodostavat tärkeän perustan koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnille ja jatkokehittämiselle.
- Vastaava ilmiö nousee esiin myös KARVIN arvioinnissa: työllistymisen tukeminen edellyttää enemmän systemaattisuutta koko opintopolulla.

Tutkinto suoritettu / ei-suoritettu oppisopimuskoulutuksena



1. Vuonna 2022 tutkintoja suoritettiin yhteensä 52 974, joista:

- oppisopimuskoulutuksena 15 318
- ei-suoritettu oppisopimuskoulutuksena 37 656

2. Vuoden 2023 lopussa päätoimisesti työllisiä oli 33 777, joista:

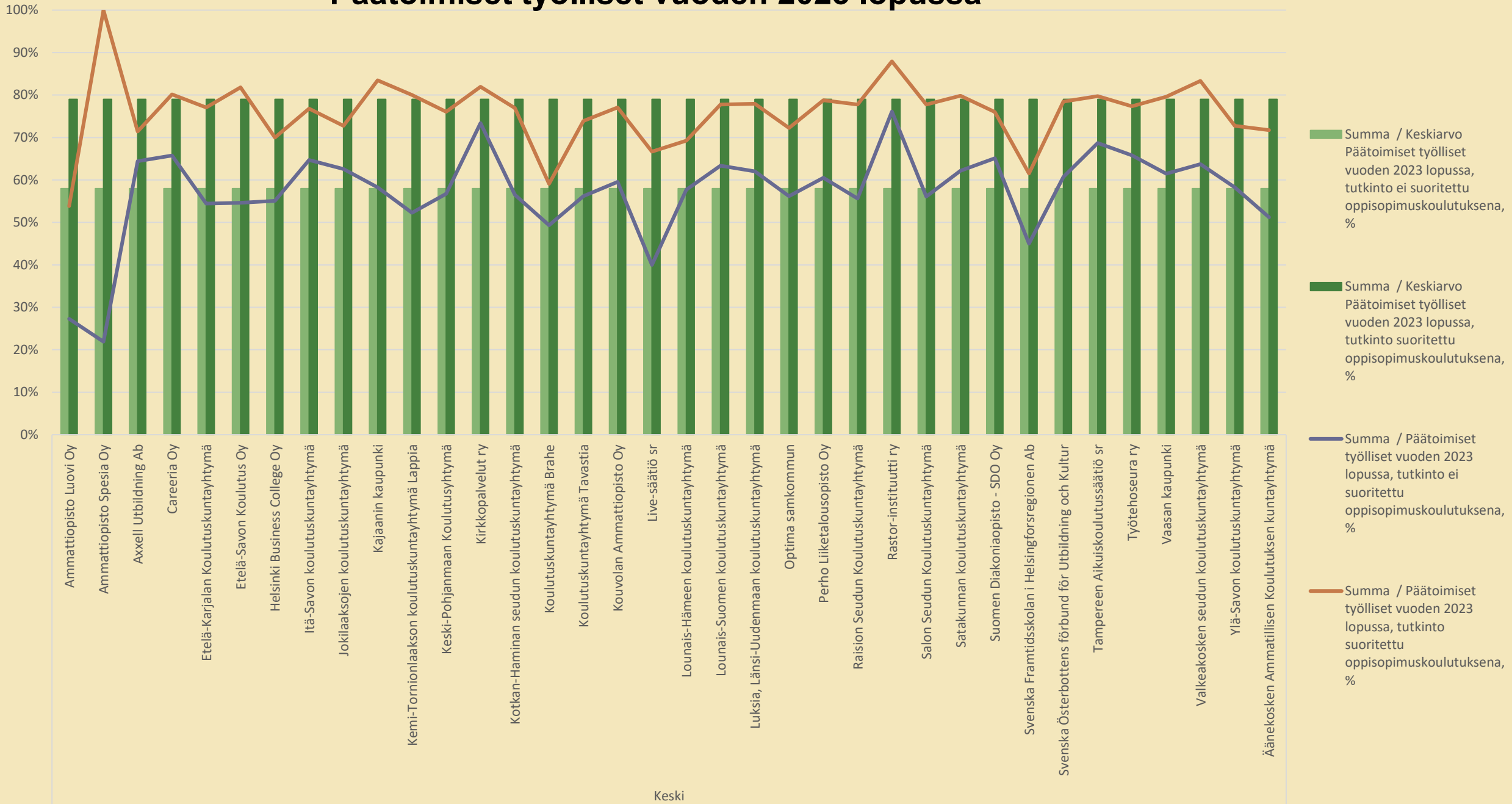
- tutkinto suoritettu oppisopimuskoulutuksena 11 847
- tutkinto ei-suoritettu oppisopimuskoulutuksena 21 930

Vuonna 2022 oppisopimuksella suoritettiin noin 29 % kaikista tutkinnoista. Vuoden 2023 lopussa oppisopimustaustan osuus päätoimisesti työllisistä oli noin 35 %.



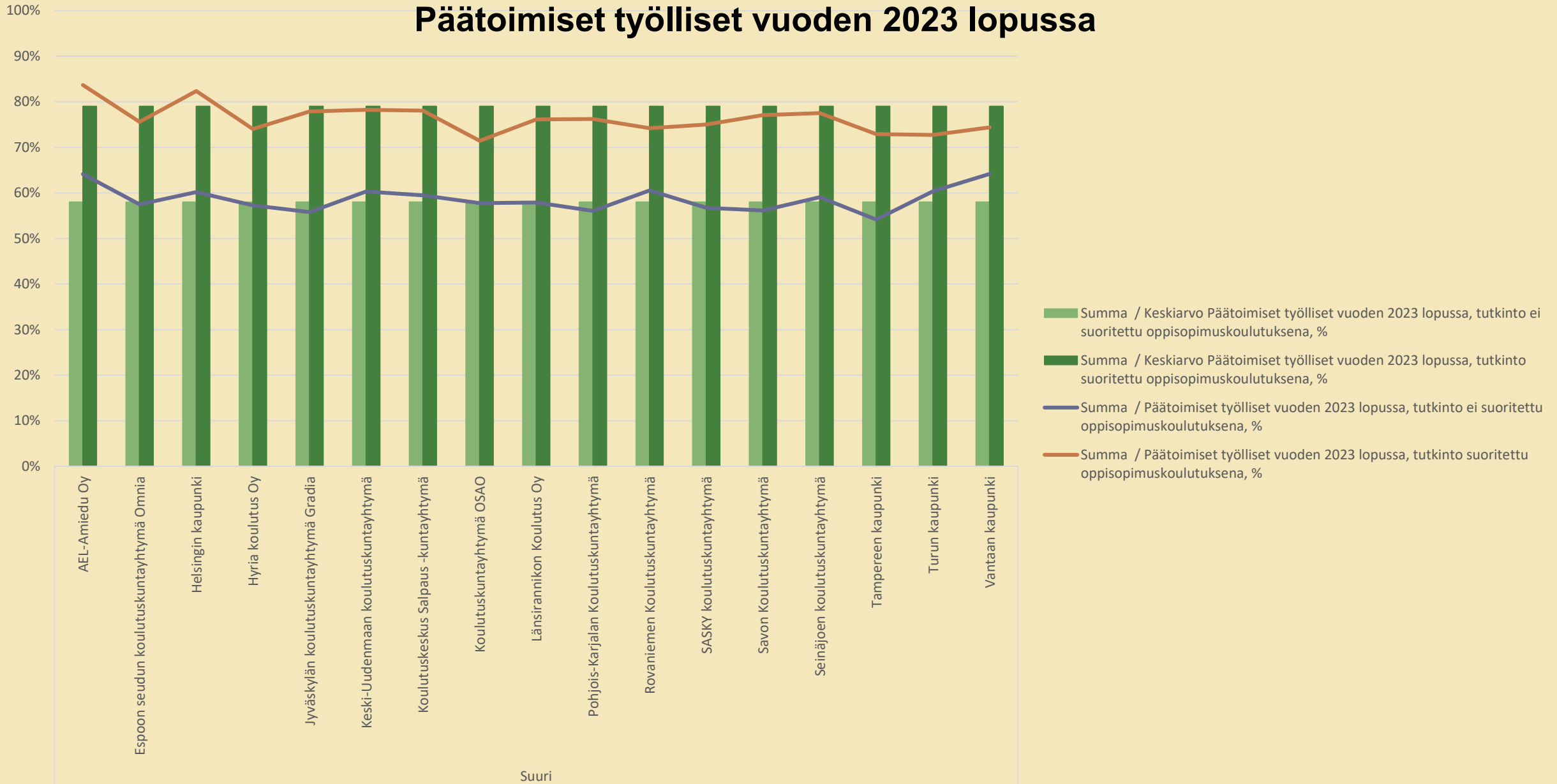
Päätoimiset työlliset vuoden 2023 lopussa

Päätoimiset työlliset vuoden 2023 lopussa



Keski

Päätoimiset työlliset vuoden 2023 lopussa



HOKS



HOKS

- HOKS nousee hankkeessa keskeiseksi sekä määrällisenä että laadullisena kehittämiskokonaisuutena.
- Organisaatioissa on edistetty muun muassa:
 - HOKS-prosessien yhdenmukaistamista
 - eHOKS-käyttöönottoja ja pilotteja
 - opiskelijoiden etenemisen ja keskeyttämisriskien seuranta
 - HOKSien ensihyväksymisen ja aikataulutuksen kehittämistä
- HOKS toimii yhdistävänä rakenteena opiskelijavuosien kertymän, opiskelijapalautteen, työllistymisen sekä opiskelijoiden hyvinvoinnin välillä.
- Osaamista hankitaan yhä enemmän joustavina osaamiskokonaisuuksina ja tutkinnon osina yksilöllisten tarpeiden mukaan. (OKM 2026)
- KARVIN arvioinnissa korostuu, että uraohjauksen tulee muodostaa suunnitelmallinen kokonaisuus koko opintojen ajalle – sama kehittämistarve näkyy myös tässä analyysissä.

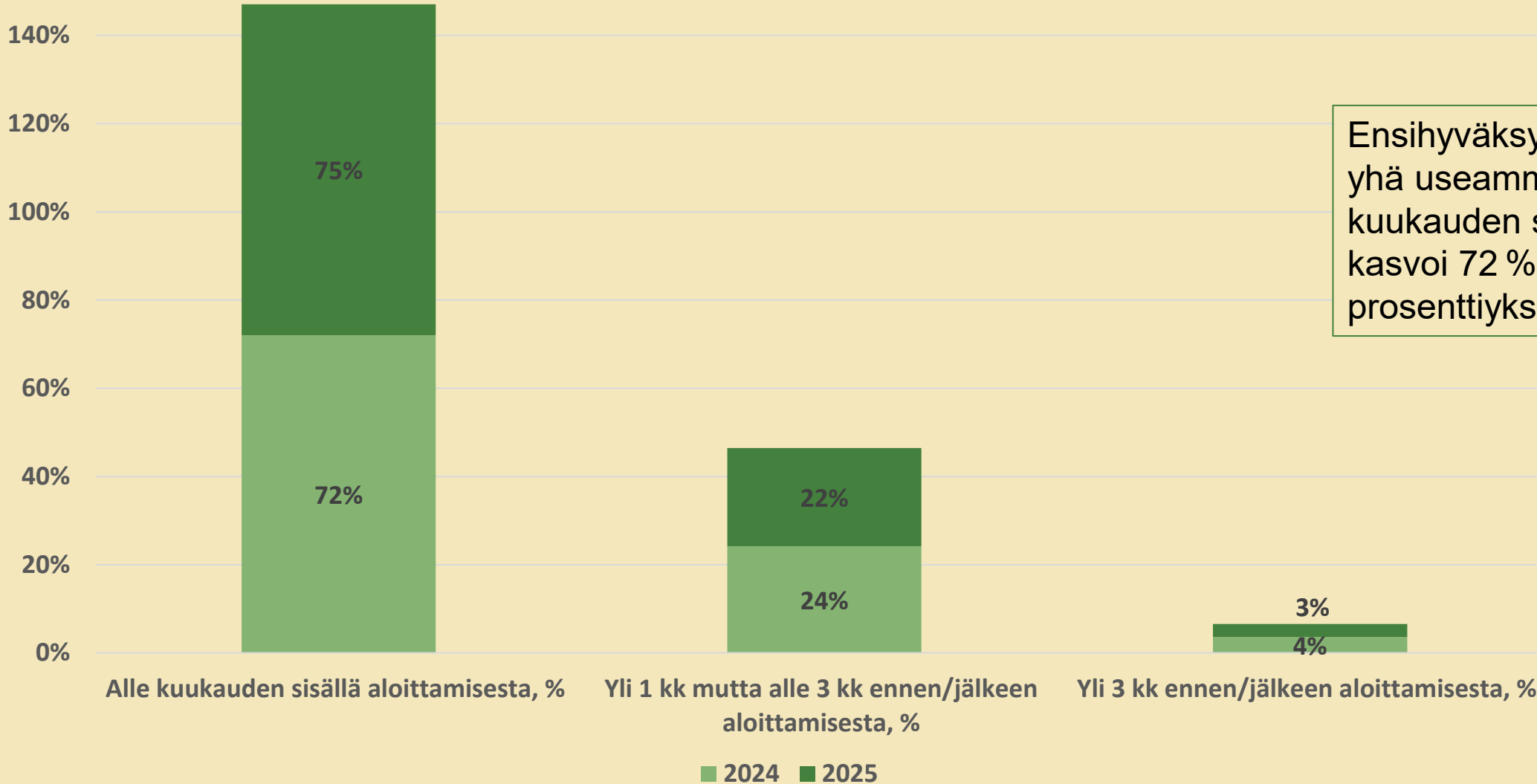


HOKS ensihyväksymisen kesto

Ensihyväksyminen

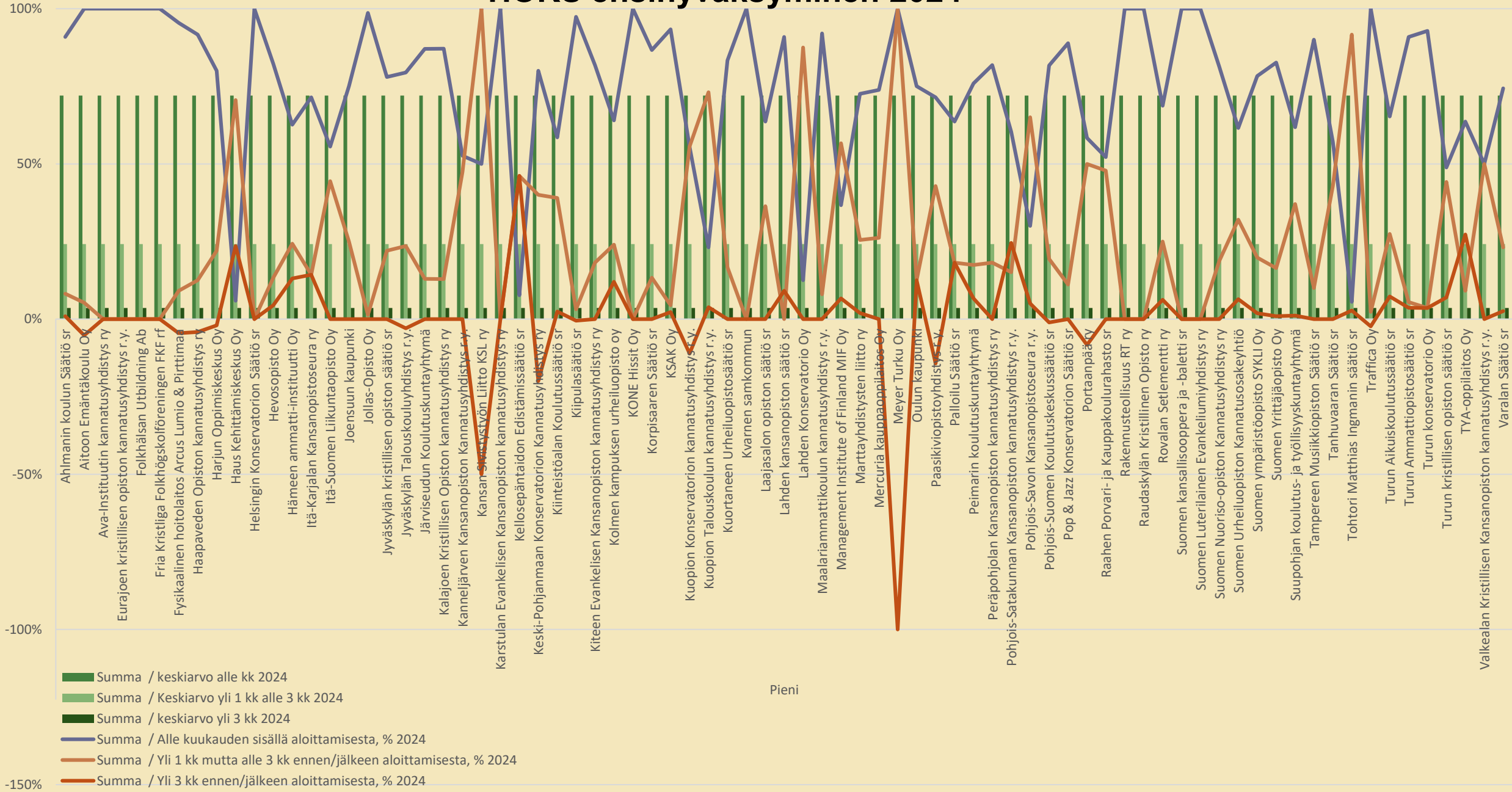


HOKS ensihyväksyminen, keskiarvot



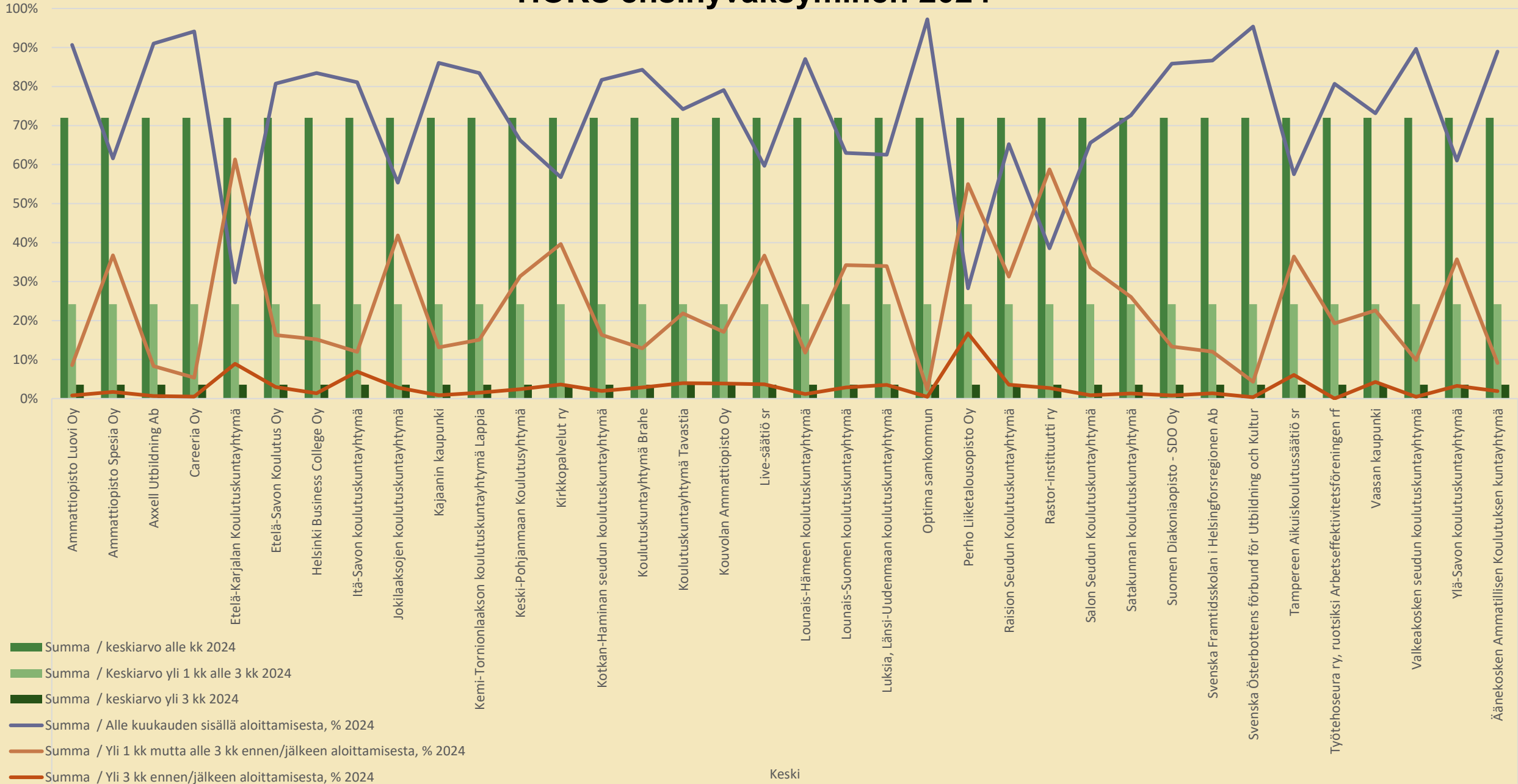
Ensihyväksyminen tapahtuu yhä useammin alle kuukauden sisällä, osuus kasvoi 72 % → 75 % (+3 prosenttiyksikköä).

HOKS ensihyväksyminen 2024



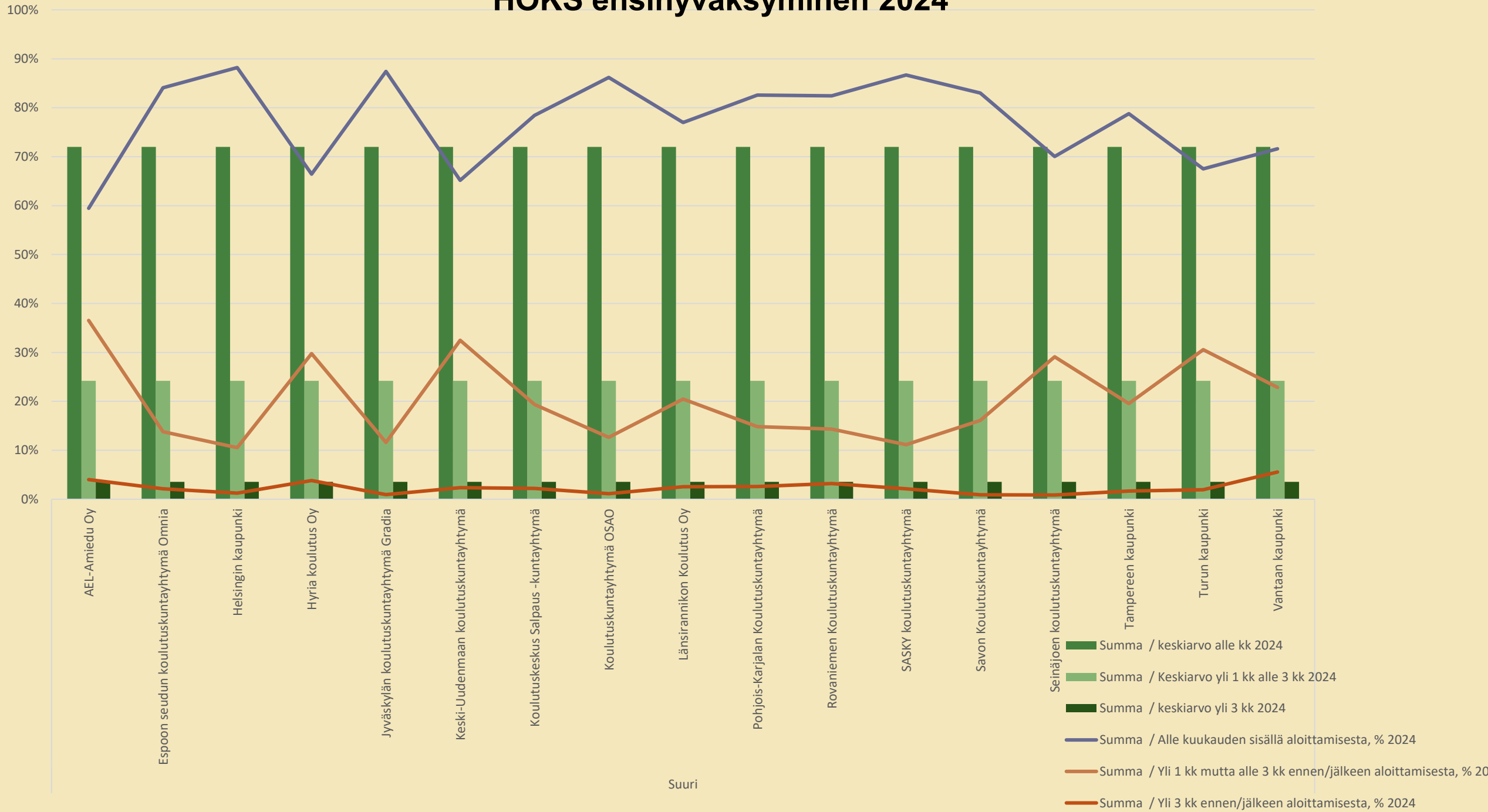
Pieni

HOKS ensihyväksyminen 2024



Keski

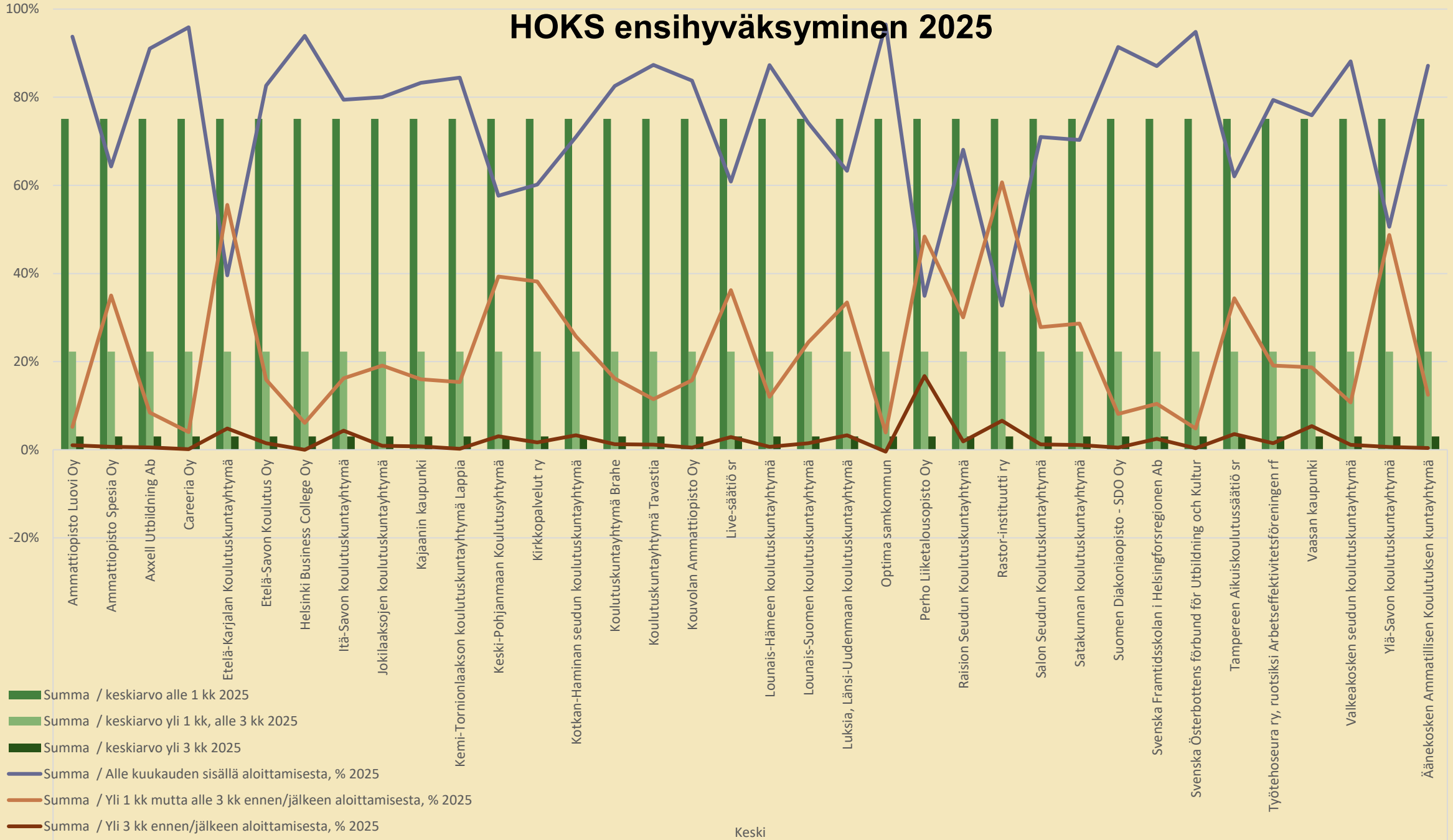
HOKS ensihyväksyminen 2024



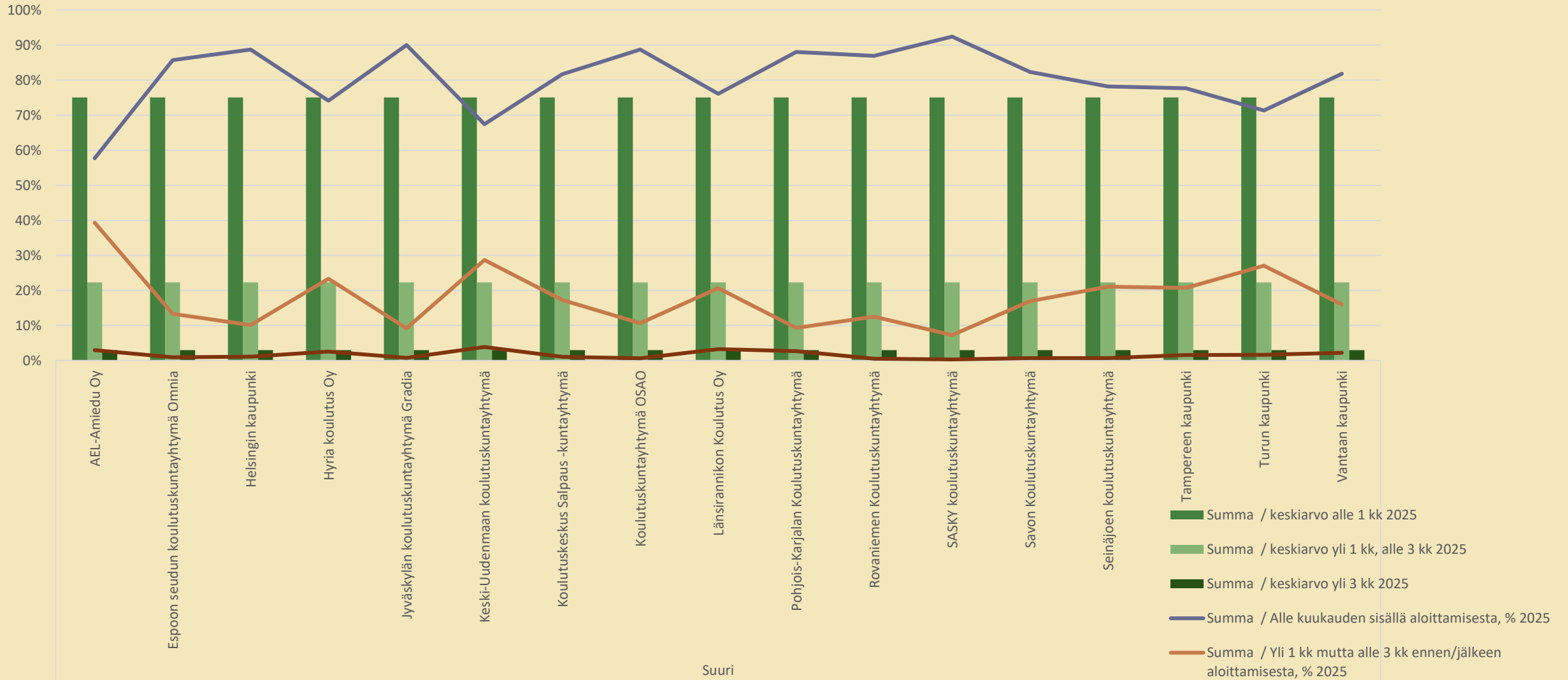
HOKS ensi hyväksyminen 2025



HOKS ensihyväksyminen 2025



HOKS ensihvaksyminen 2025



HOKSien määrä suhteessa uusien opiskelijoiden määrään

HOKSien kattavuus parantuu (uusista opiskelijoista)



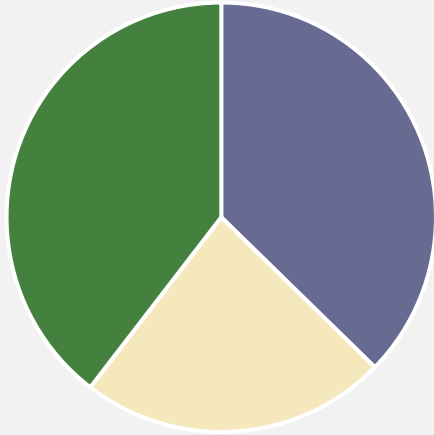
HOKSien määrä suhteessa uusiin opiskelijoihin



- Henkilökohtaistamista kuvaava mittari (HOKSien määrä suhteessa uusiin opiskelijoihin) osoittaa selkeää myönteistä kehitystä:
 - Vuonna 2025 yhä useampi organisaatio saavuttaa tai ylittää asetetun HOKS-tavoitteen verrattuna vuoteen 2024.
 - Samanaikaisesti niiden organisaatioiden määrä, joissa HOKS-käytännöt vaativat vielä kehittämistä, on vähentynyt.
- Tulokset osoittavat, että henkilökohtaistamisen rakenteet ovat monissa organisaatioissa vakiintumassa.
- Hajonta on kuitenkin edelleen merkittävää, mikä korostaa yhteisten toimintamallien, eHOKS-ratkaisujen sekä urasuunnittelun systemaattisen kehittämisen tarvetta.

HOKSien määrä suhteessa uusien opiskelijoiden määrään

2024



■ Erinomainen tila (>1.01) ■ Hyvä tila (0,95 -1,00)
■ Kohtalainen tila (<0,95)

Vuonna 2024

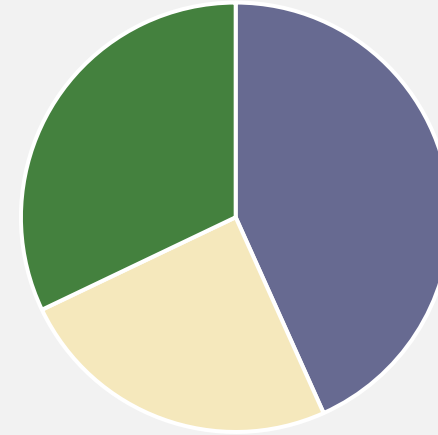
50 kpl järjestäjistä ylittää tavoitteen.

31 kpl toimii hyvällä tasolla.

53 kpl tarvitsee edelleen kehittämistä.



2025



■ Erinomainen tila (>1.01) ■ Hyvä tila (0,95 -1,00)
■ Kohtalainen tila (<0,95)

Vuonna 2025

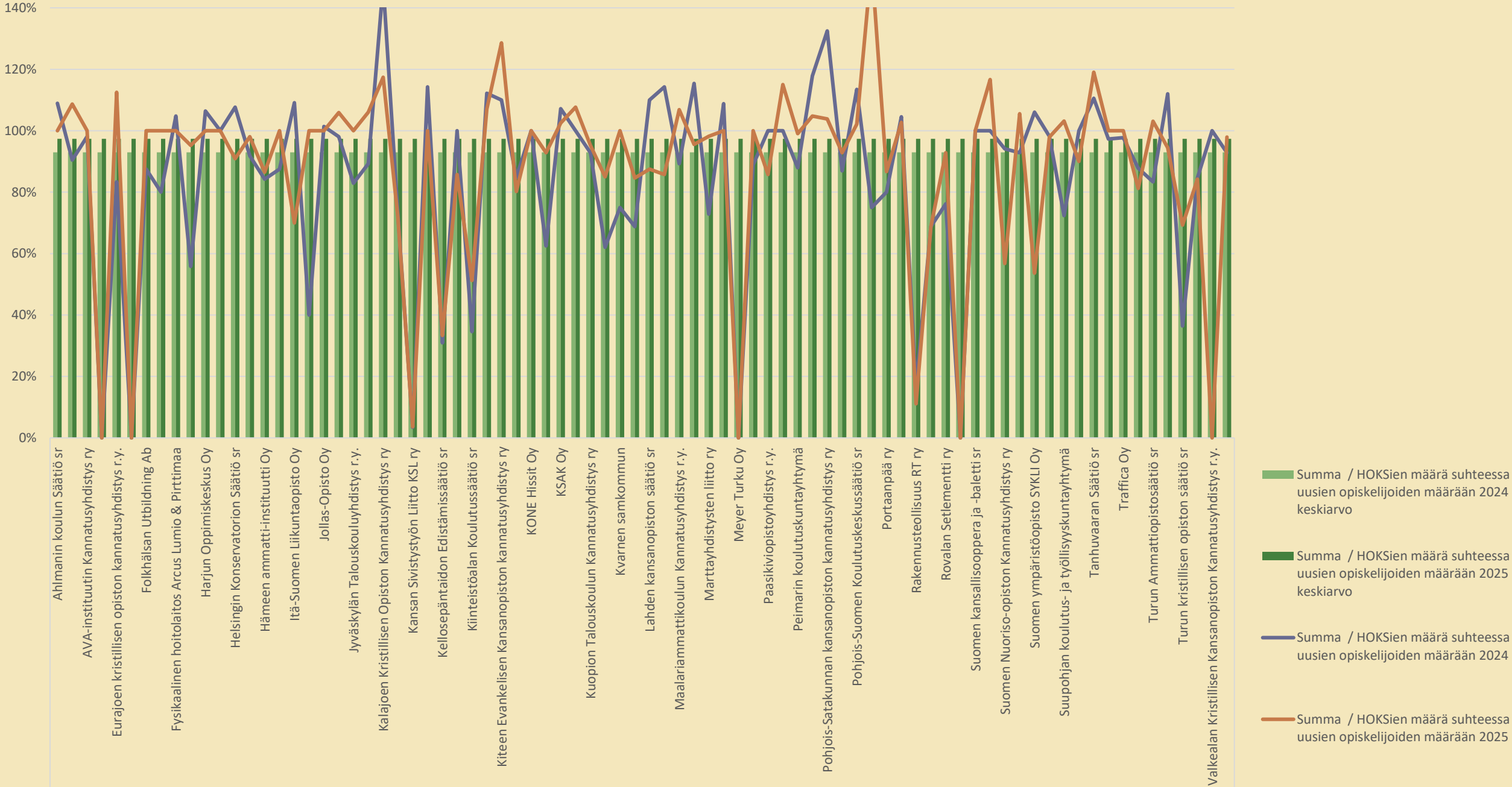
58 kpl järjestäjistä ylittää tavoitteen.

33 kpl toimii hyvällä tasolla.

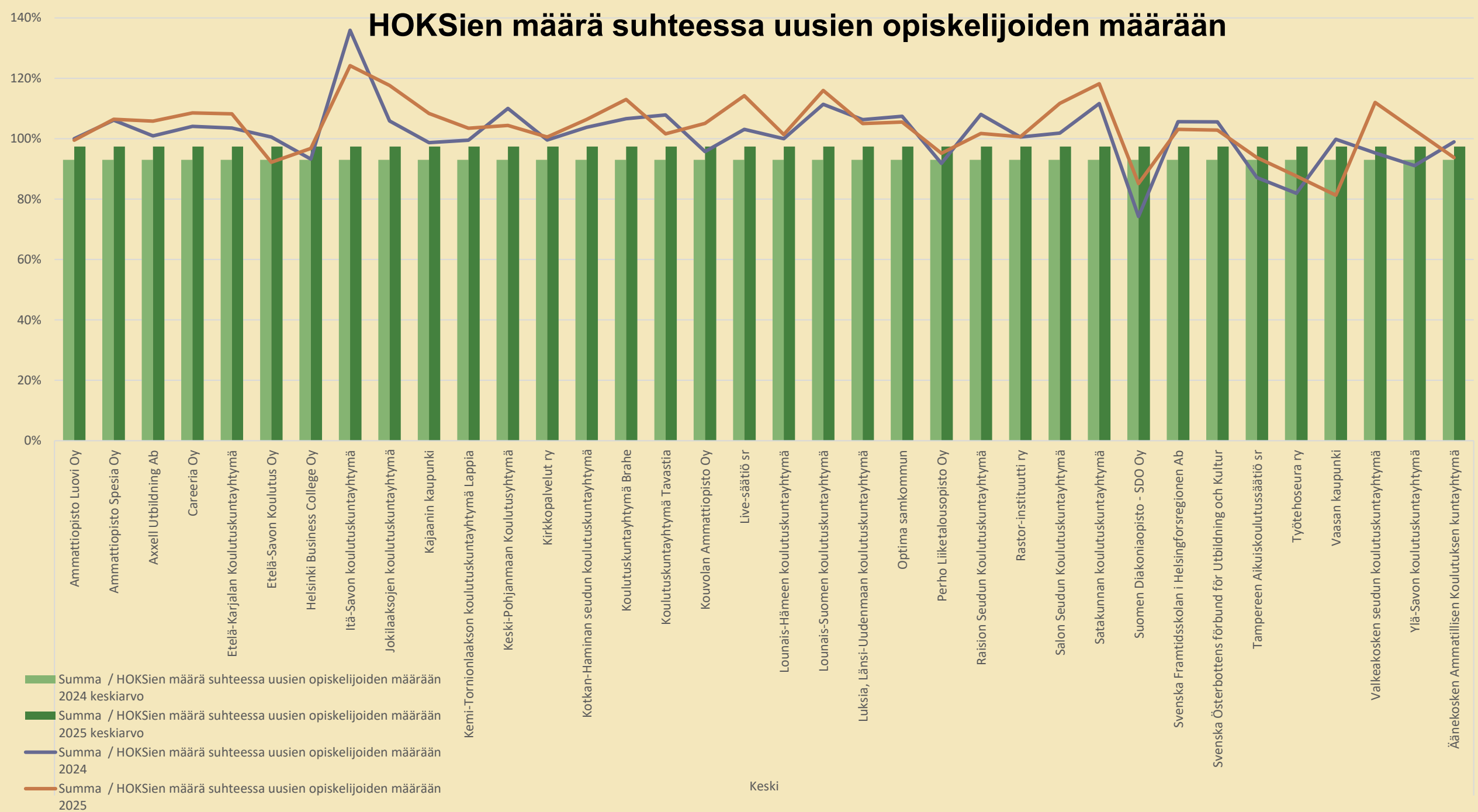
43 kpl tarvitsee edelleen kehittämistä.

- Valtaosa järjestäjistä saavuttaa tai ylittää hyvän tason HOKSien kirjaamisessa.
- Hajonta on kuitenkin suurta. Erityisesti urasuunnitelmien ja eHOKS-kirjaamisen tasossa.
- HOKS nousi väliselvityksissä yhtenä isoimmista kehittämisteemoista.

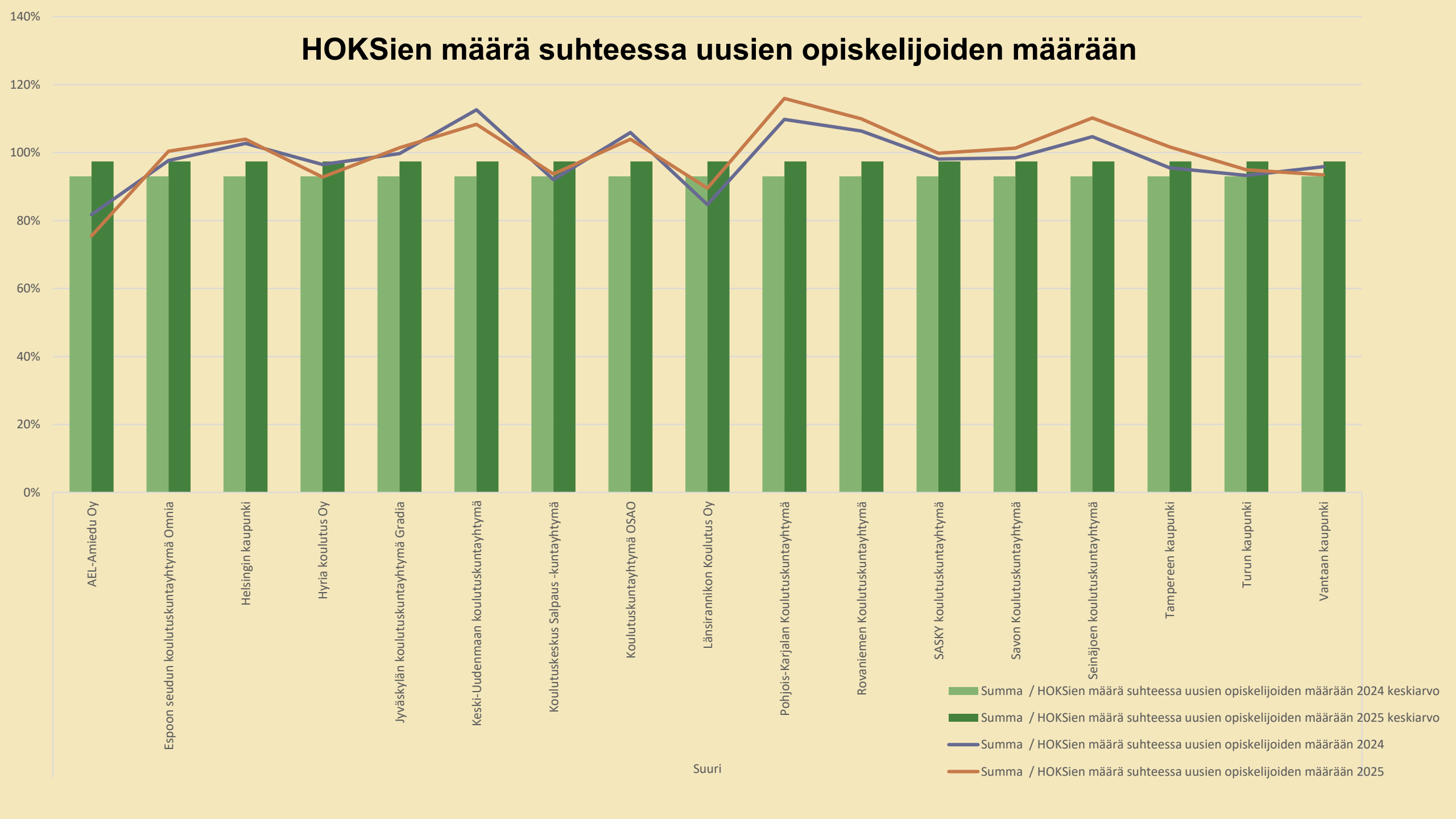
HOKSien määrä suhteessa uusien opiskelijoiden määrään



HOKSien määrä suhteessa uusien opiskelijoiden määrään



HOKSien määrä suhteessa uusien opiskelijoiden määrään



” De gemensamma tillfällen som projektnätverket har förverkligat har varit mycket lärorika. Tillfällena om informationsledning har varit speciellt givande, då vi utvecklat informationsledningen inom ramen för vårt projekt. Projektet har möjliggjort ett samarbete med andra utbildningsanordnare inom de givna teman. Porinat har även möjliggjort konkret samarbete mellan olika utbildningsanordnare.”

” Ymmärrys kestävän tulevaisuuden merkityksestä koko yhteiskuntaan ja sitä kautta myös ammatilliseen koulutukseen on kehittynyt verkostotapaamisten myötä merkittävästi.”

Esim. jatkuvaan oppimiseen tulevat muutokset ja muut koulutuksen järjestäjien toimintamahdollisuuksiin tulevat merkittävät muutokset on helpompi ottaa vastaan, kun saa kokemustietoa niiltä, joilla jo on jotain tulevaisuudessa haluttuja ratkaisuja toteutettuna, ovat jo joutuneet luopumaan jostain tai ovat juuri aloittamassa jotain, johon muidenkin on siirryttävä.

Tietämys ja oppi lisääntynyt ennakointityökalujen ja valtakunnallisten tietovarantojen käytöstä.

Tieto, ymmärrys, ajantasainen tieto ammatillisen koulutuksen muutoksista

”Uuden rahoituslain mukaisten mittareiden ja tiedonsiirtojen osalta hanke on antanut lisäarvoa tarvittavan tiedon koonnissa ja levittämisessä.”

”Tietoa ja vertaistukea, ajantasaista tietoa ammatillisen koulutuksen muutoksista”





Opiskelija- ja työelämäpalautteet

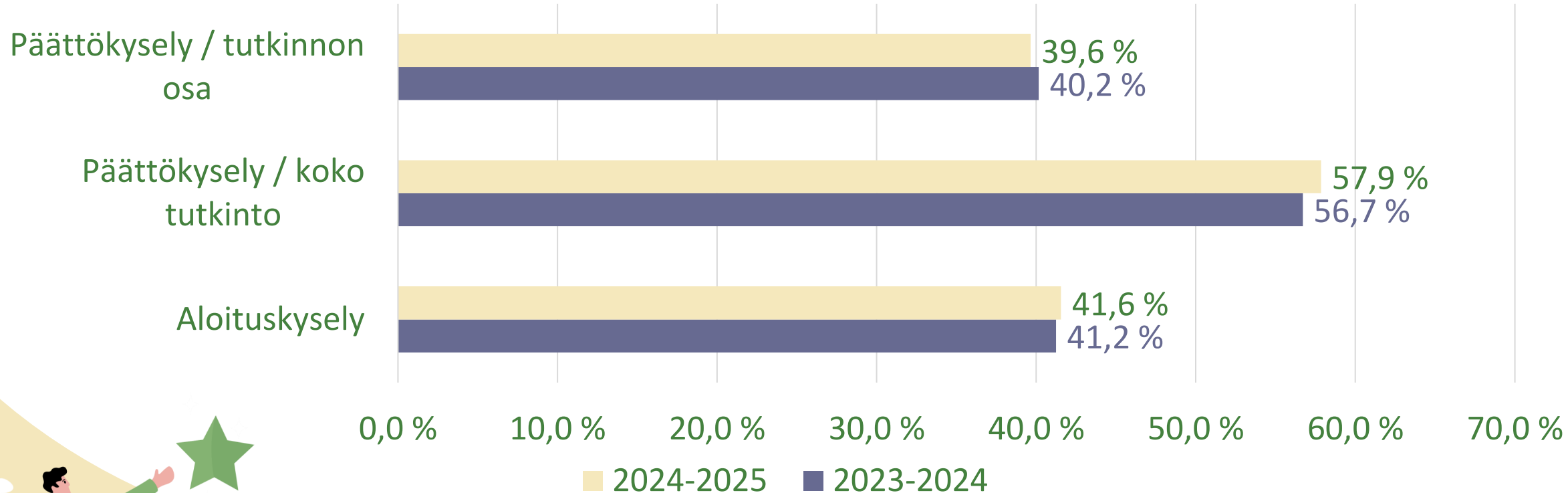


Opiskelija- ja työelämäpalautteet



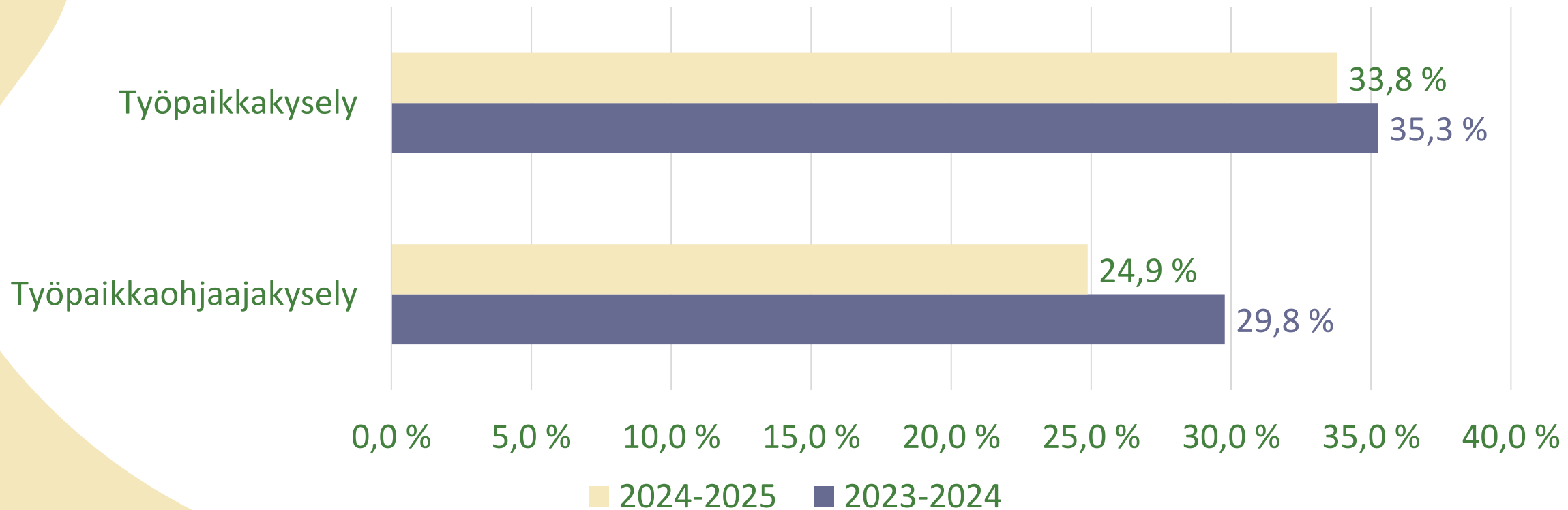
- Hankkeessa seurataan palaute- ja kyselymittareita:
 - Opiskelijapalautteen aloituskysely
 - Opiskelijapalautteen päättökysely
 - Työelämäpalautteen työpaikkakysely
 - Työelämäpalautteen työpaikkaohjaajakysely
- Seurantatiedon perusteella opiskelijapalautteiden kattavuus on pysynyt lähes ennallaan, eikä merkittävää kasvua ole vielä saavutettu. Työelämäpalautteiden osalta kattavuudessa on havaittavissa laskeva suunta.
- Väliselvityksen perusteella palautteiden kerääminen on tunnistettu keskeiseksi kehittämiskohteeksi. Painopisteenä ei ole yksittäisten kampanjoiden toteuttaminen, vaan pysyvien prosessien ja vastuiden selkeyttäminen yhteistyössä työelämäkumppaneiden kanssa.
- Tulokset viittaavat siihen, että työelämälähtöiset koulutusmuodot tukevat tehokkaasti työllistymistä. Oppisopimuskoulutuksen vahvuus näyttää olevan erityisesti nopeassa siirtymässä työelämään. Tämä tukee suuntaa, jossa työelämäyhteistyötä ja oppimisympäristöjen monipuolistamista vahvistetaan edelleen.
- Koulutuksen laatu, opiskelijan tuki ja toimivat ohjausprosessit korostuvat kaikissa opiskelijaryhmissä. (OKM 2026)

Opiskelijapalaute



Opiskelijapalauteiden kattavuuden muutos on pieni. Suunta on lähes paikallaan, joten tarvitaan prosessitason tekoja (ei kampanjoita).

Työelämäpalaute



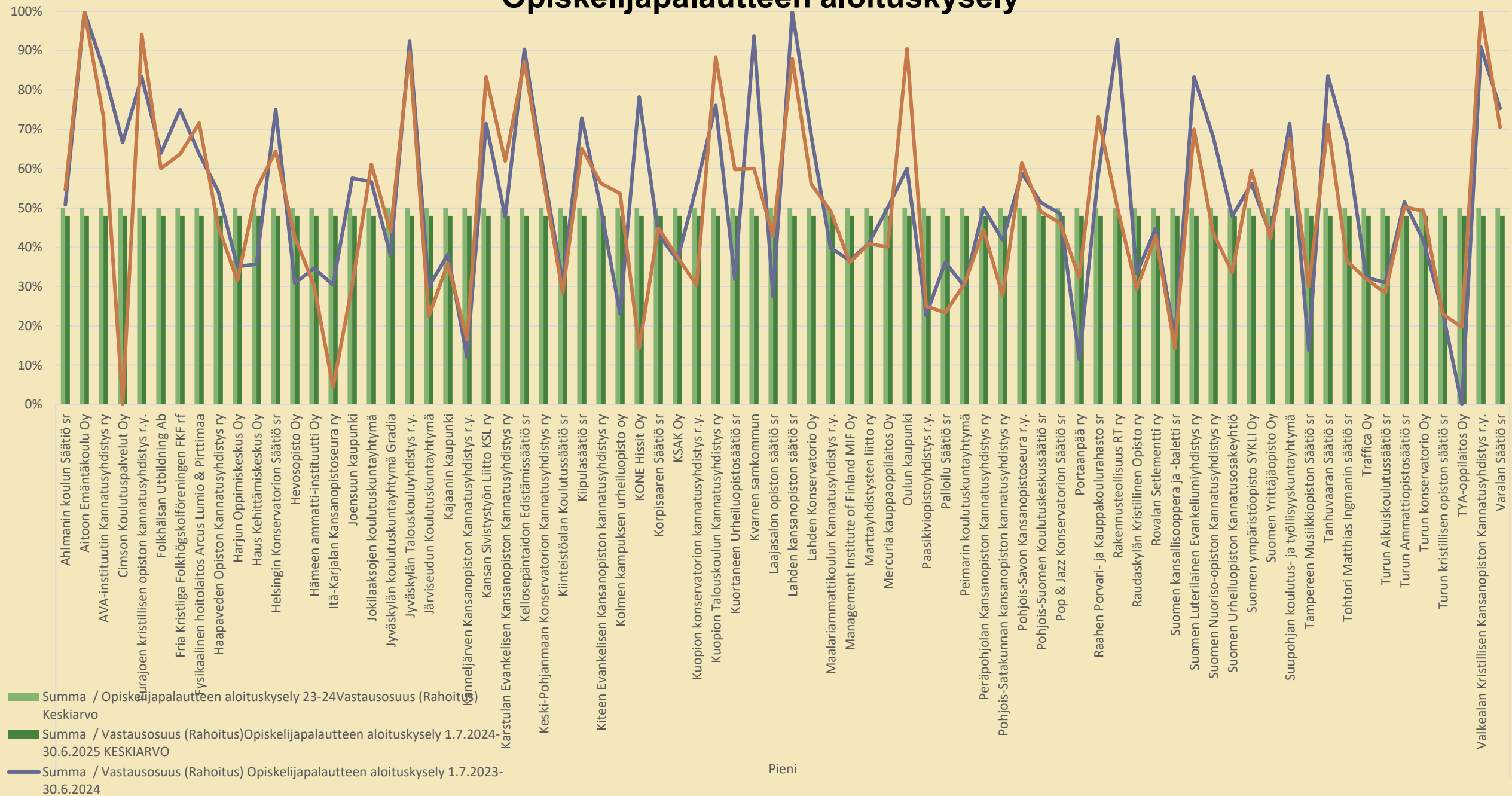
Strapetsi II

Työelämäpalauteiden kattavuus laskusuunnassa, joten nyt on aika laittaa kumppaniprosessit kuntoon.

Opiskelijapalautteen aloituskysely



Opiskelijapalautteen aloituskysely

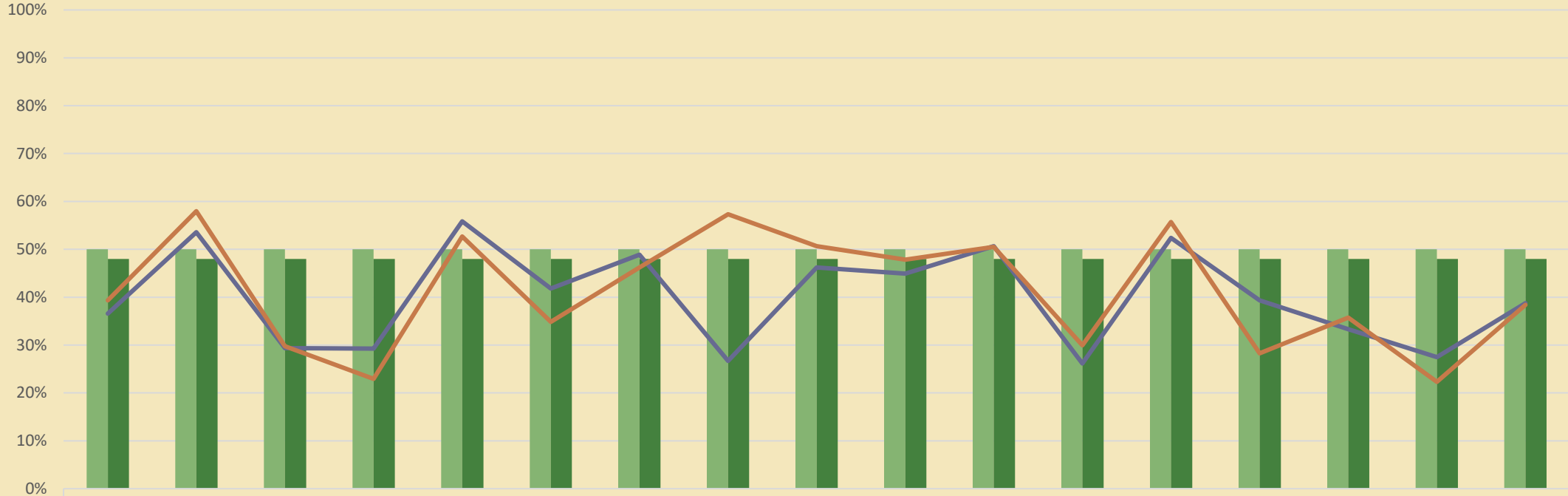


Opiskelijapalautteen aloituskysely



Keski

Opiskelijapalautteen aloituskysely



- Summa / Opiskelijapalautteen aloituskysely 23-24Vastausosuus (Rahoitus) Keskiarvo
- Summa / Vastausosuus (Rahoitus)Opiskelijapalautteen aloituskysely 1.7.2024-30.6.2025 KESKIARVO
- Summa / Vastausosuus (Rahoitus) Opiskelijapalautteen aloituskysely 1.7.2023-30.6.2024
- Summa / Vastausosuus (Rahoitus)4

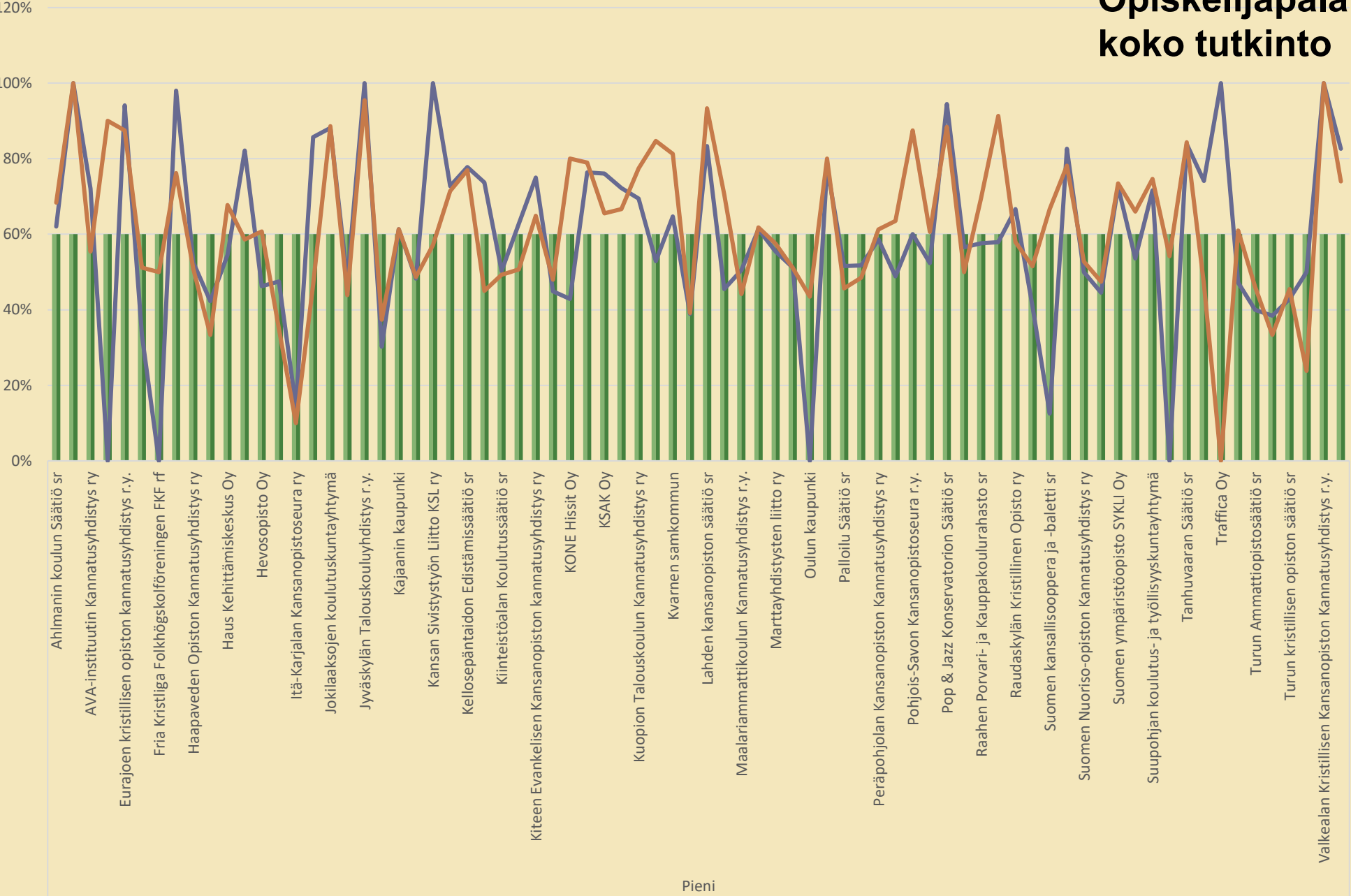
Suuri

Opiskelijapalautteen päättökysely

Kokotutkinto



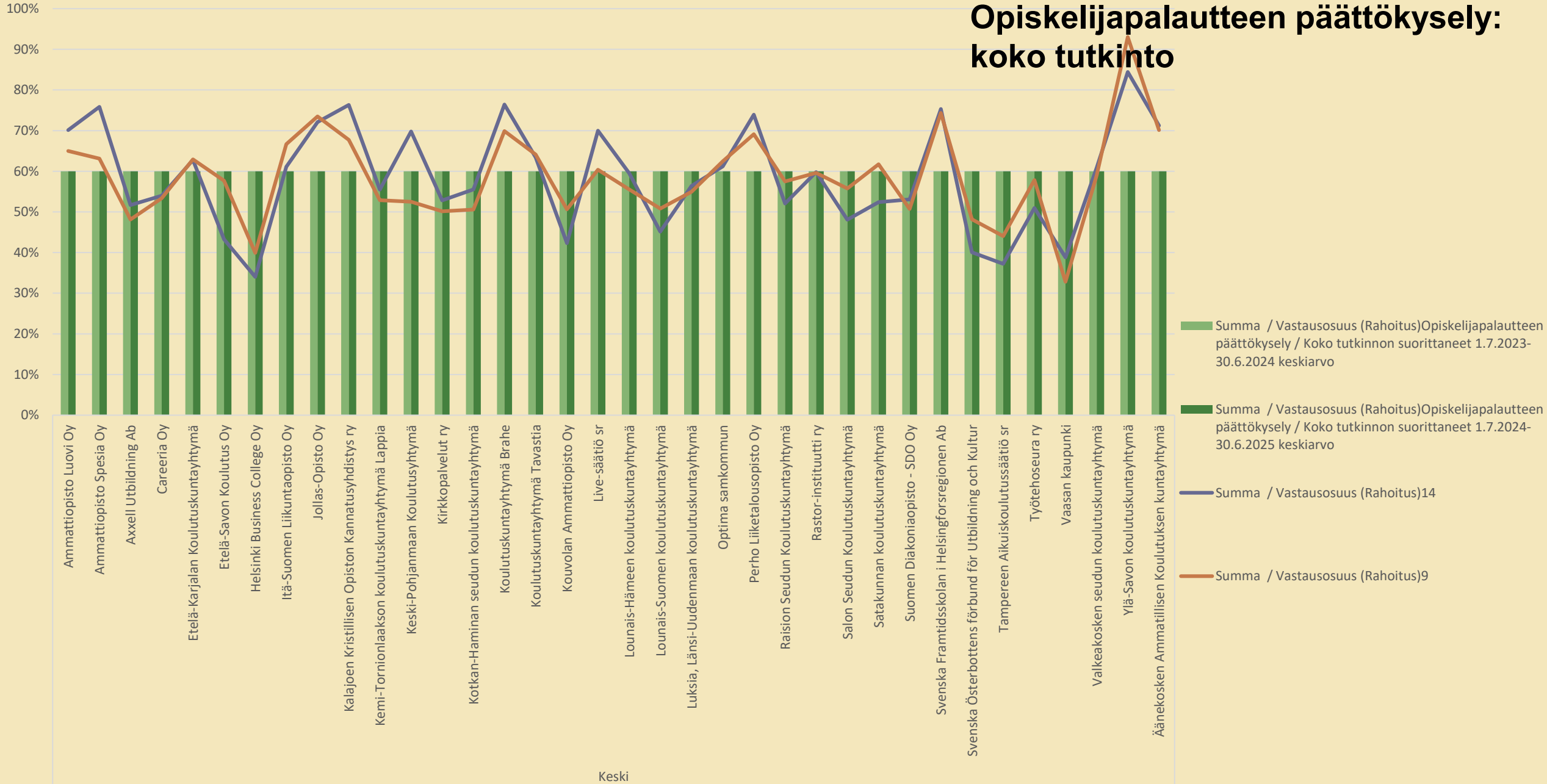
Opiskelijapalautteen päättökysely: koko tutkinto



- Summa / Vastausosuus (Rahoitus)Opiskelijapalautteen päättökysely / Koko tutkinnon suorittaneet 1.7.2023-30.6.2024 keskiarvo
- Summa / Vastausosuus (Rahoitus)Opiskelijapalautteen päättökysely / Koko tutkinnon suorittaneet 1.7.2024-30.6.2025 keskiarvo
- Summa / Vastausosuus (Rahoitus)14
- Summa / Vastausosuus (Rahoitus)9

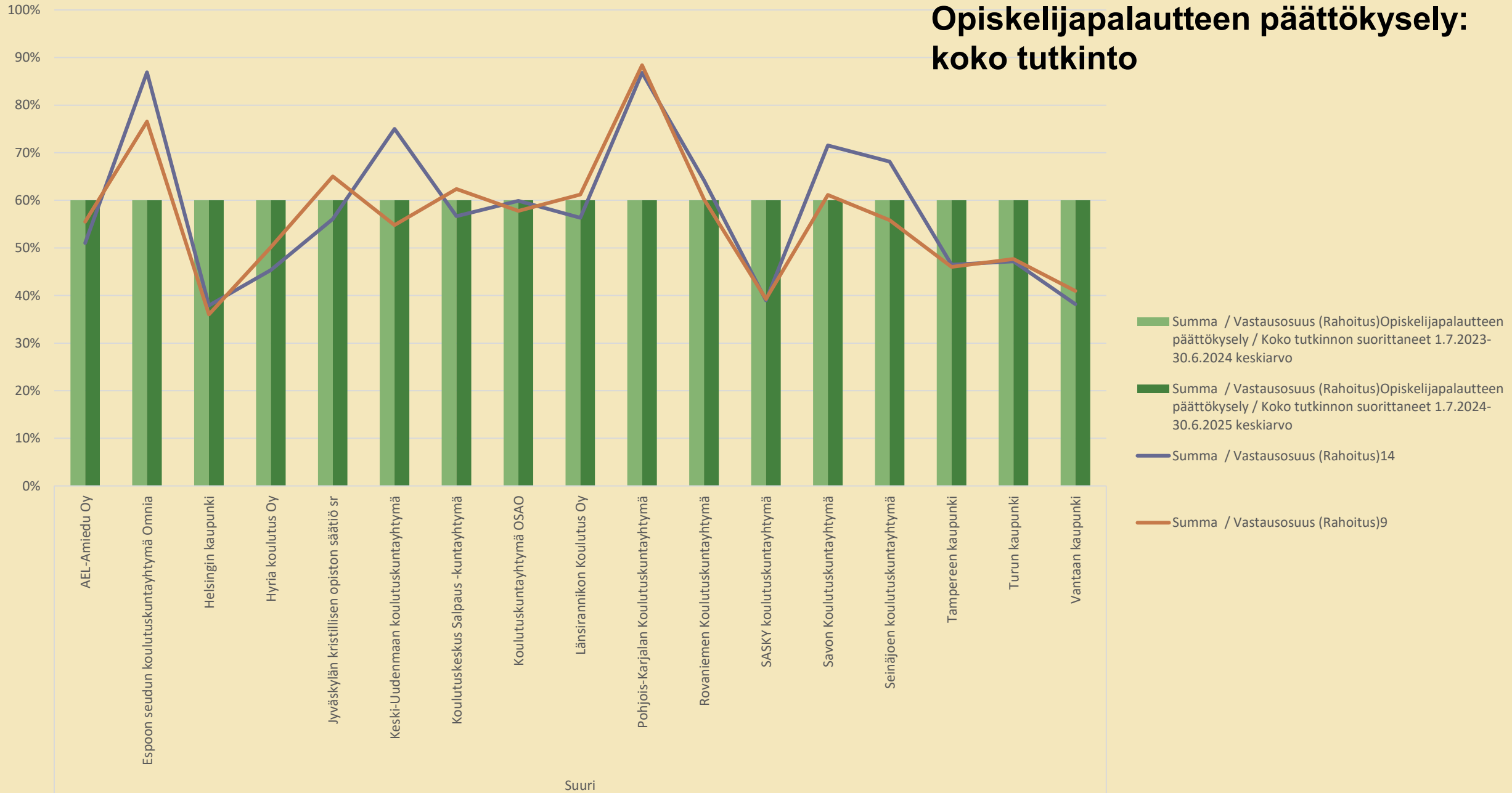
Pieni

Opiskelijapalautteen päättökysely: koko tutkinto



Keski

Opiskelijapalautteen päättökysely: koko tutkinto

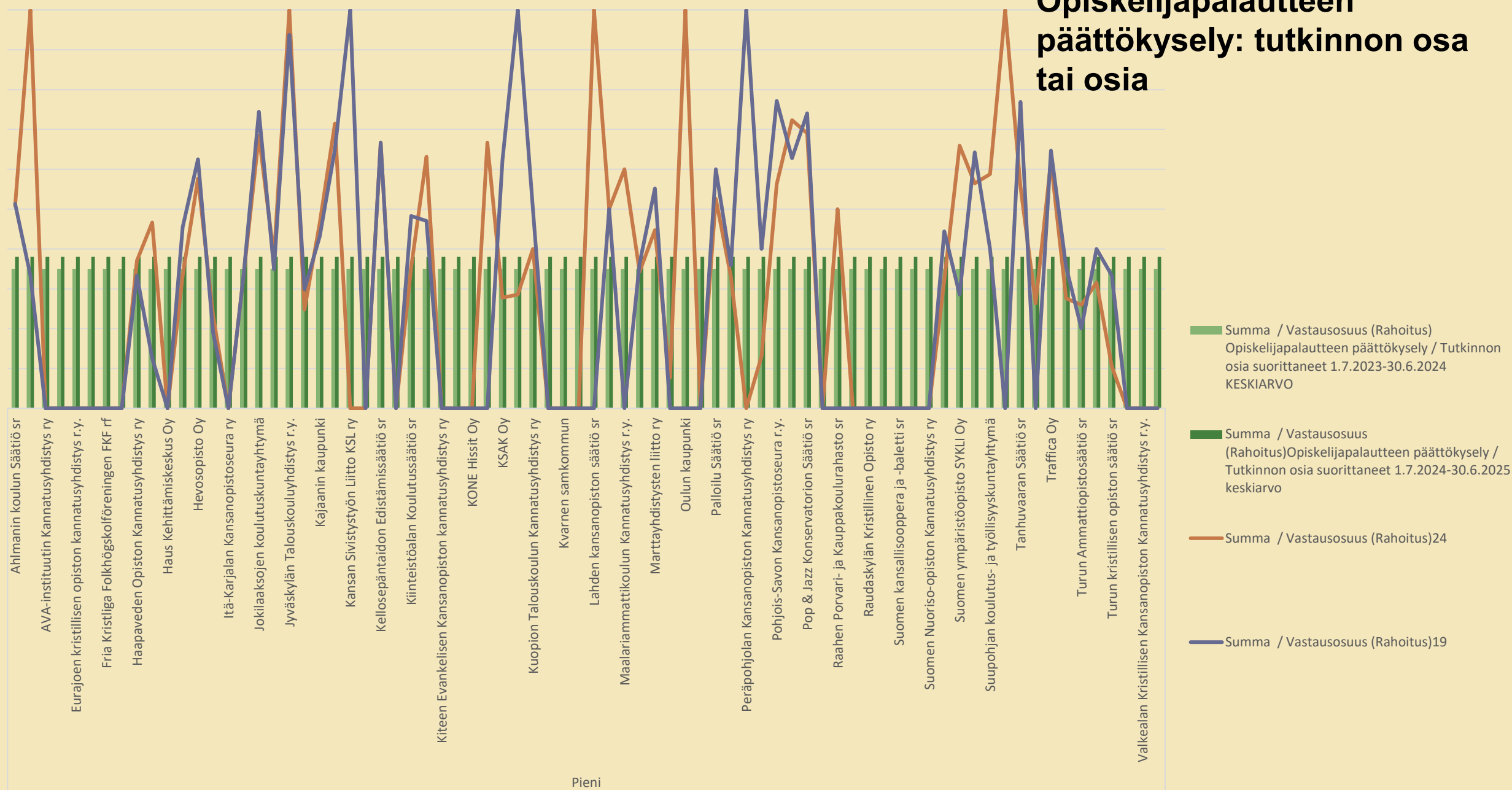


Opiskelijapalautteen päättökysely

Tutkinnon osa tai osia

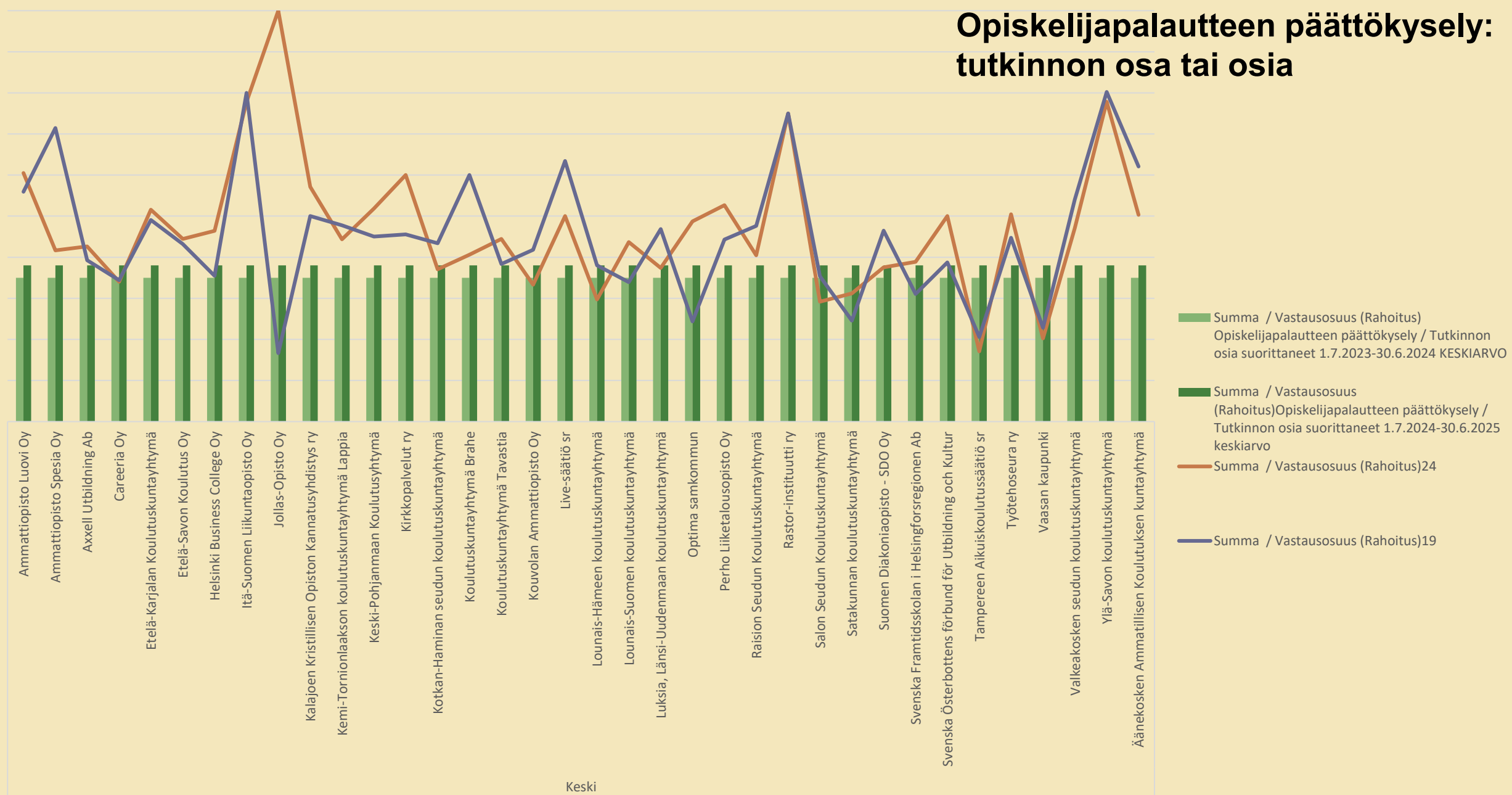


Opiskelijapalautteen päätökysely: tutkinnon osa tai osia

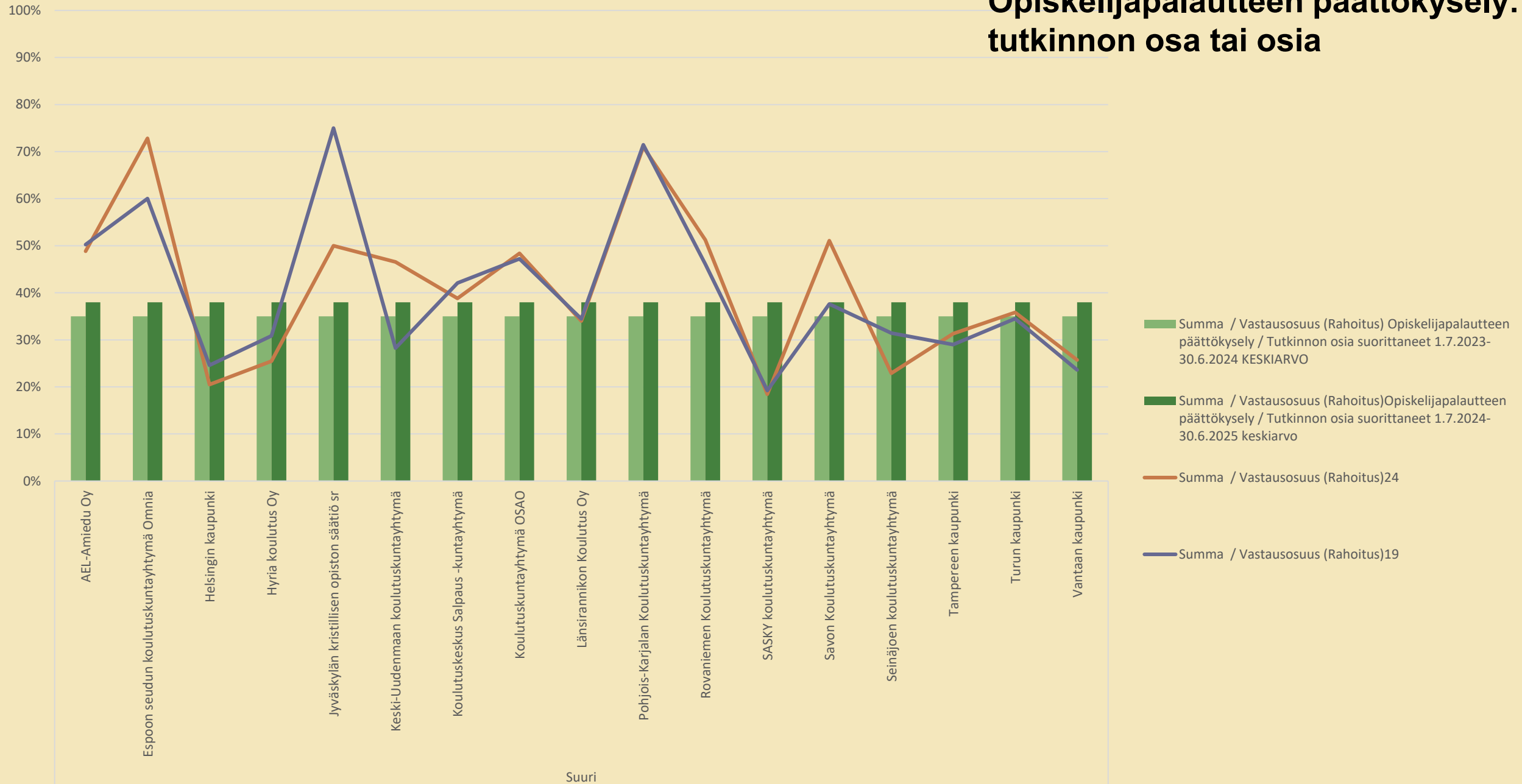


Pieni

Opiskelijapalautteen päättökysely: tutkinnon osa tai osia



Opiskelijapalautteen päättökysely: tutkinnon osa tai osia



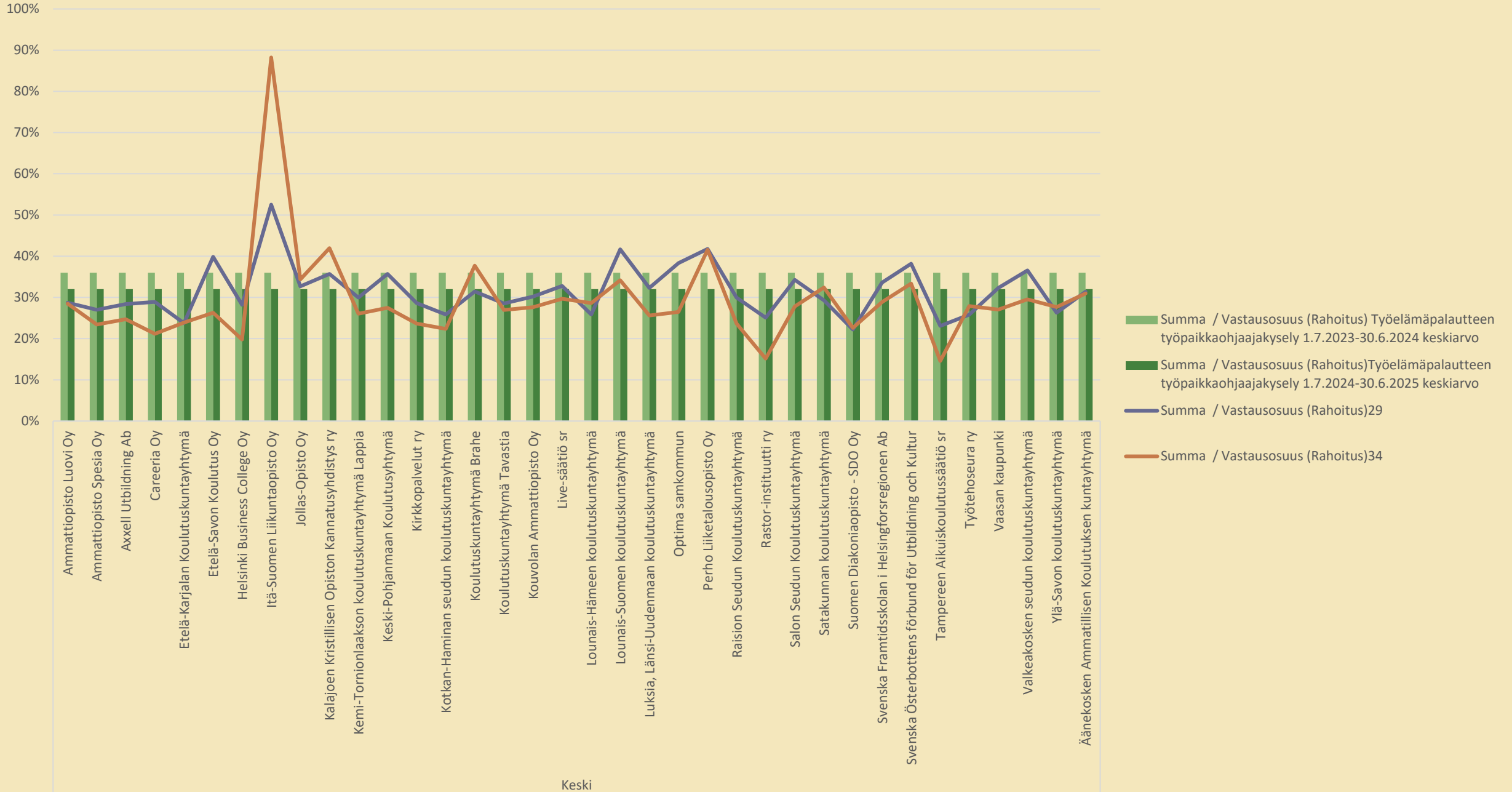
Suuri

Työelämäpalautteen työpaikkaohjaajakysely

”Työelämäyhteistyön tulee olla tavoitteellista, jatkuvaa ja tiiviisti osa koulutuksen toteutusta.” (OKM 2026)

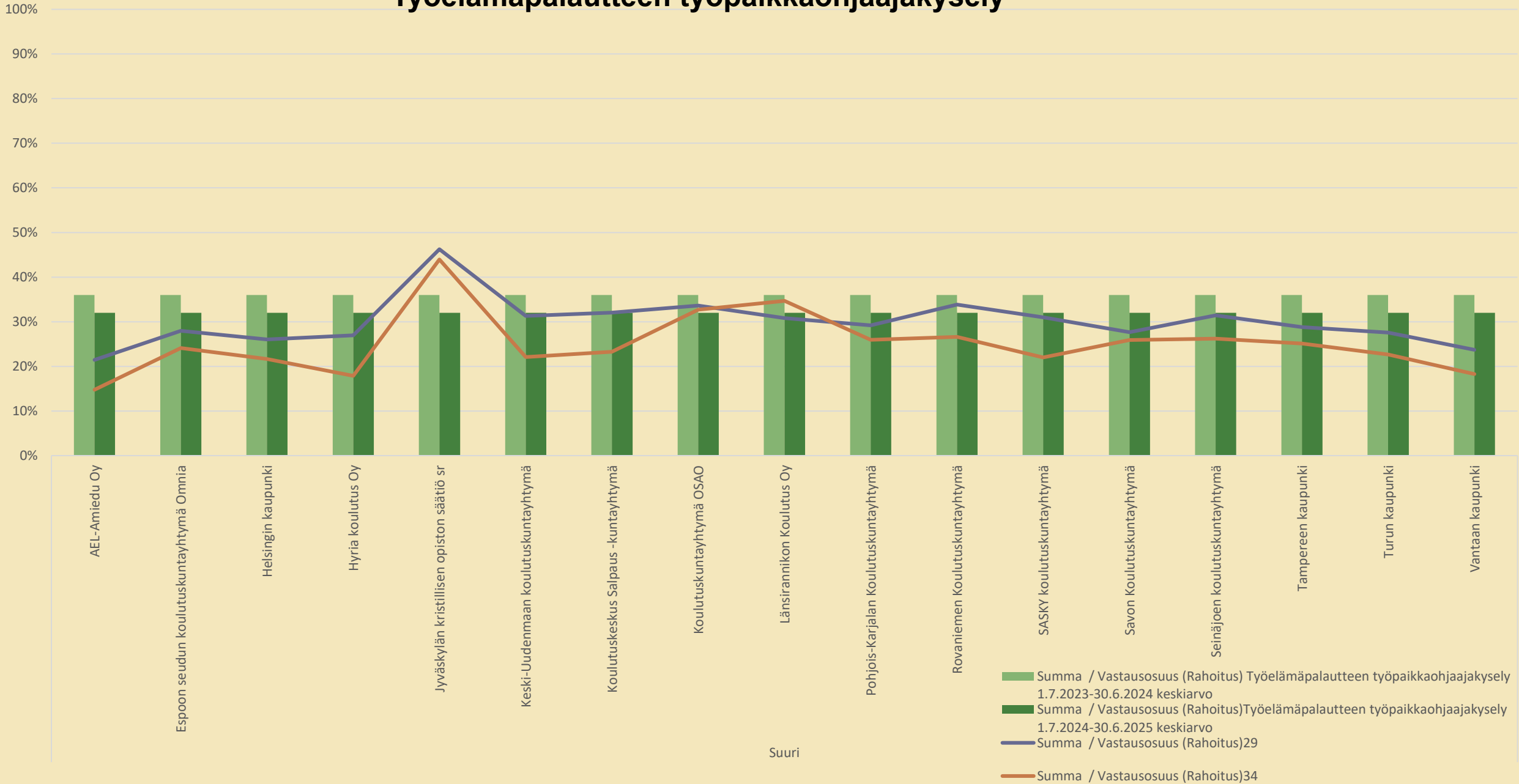


Työelämäpalautteen työpaikkaohjaajakysely



Keski

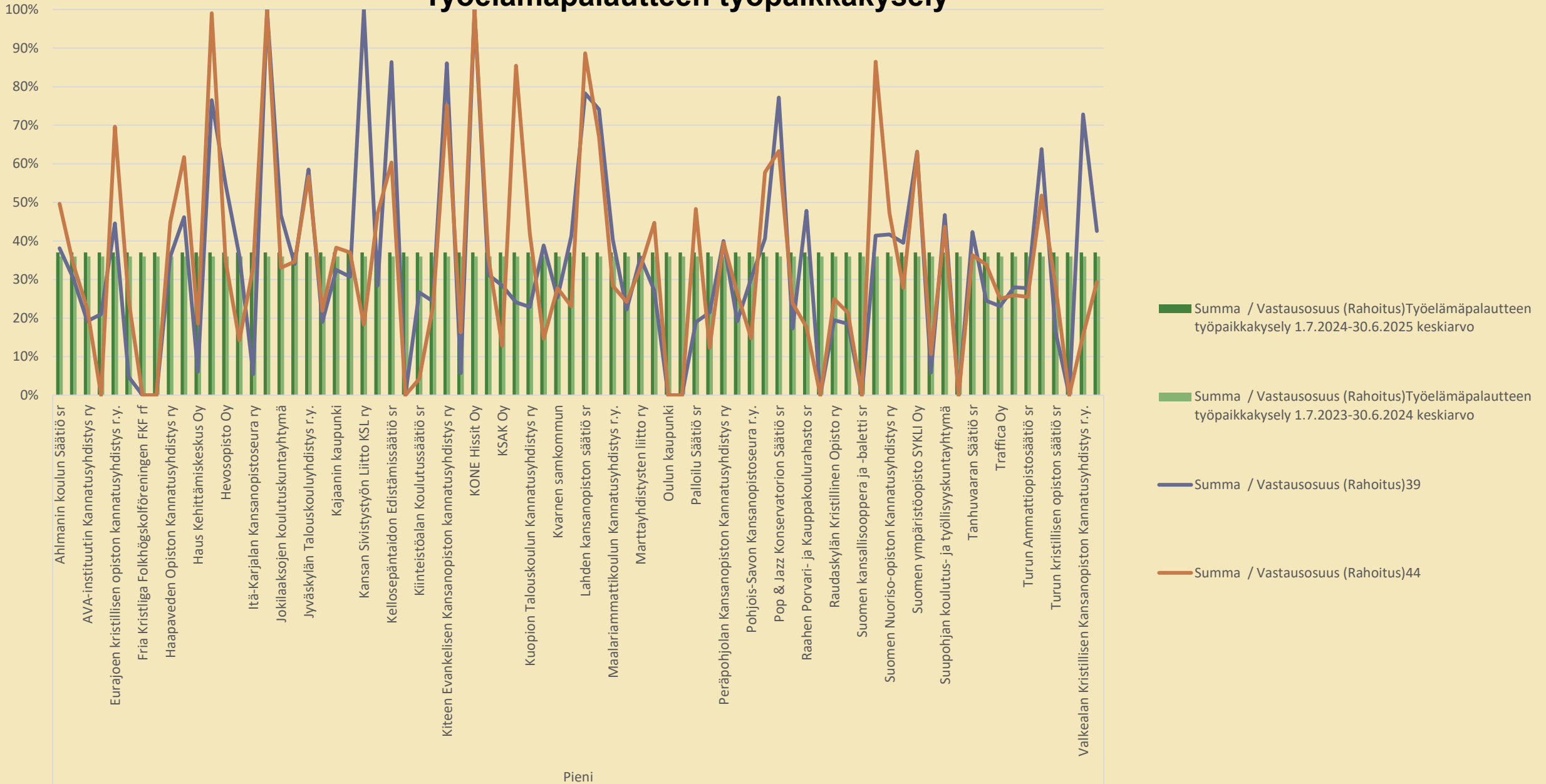
Työelämäpalautteen työpaikkaohjaajakysely



Työelämäpalautteen työpaikkakysely

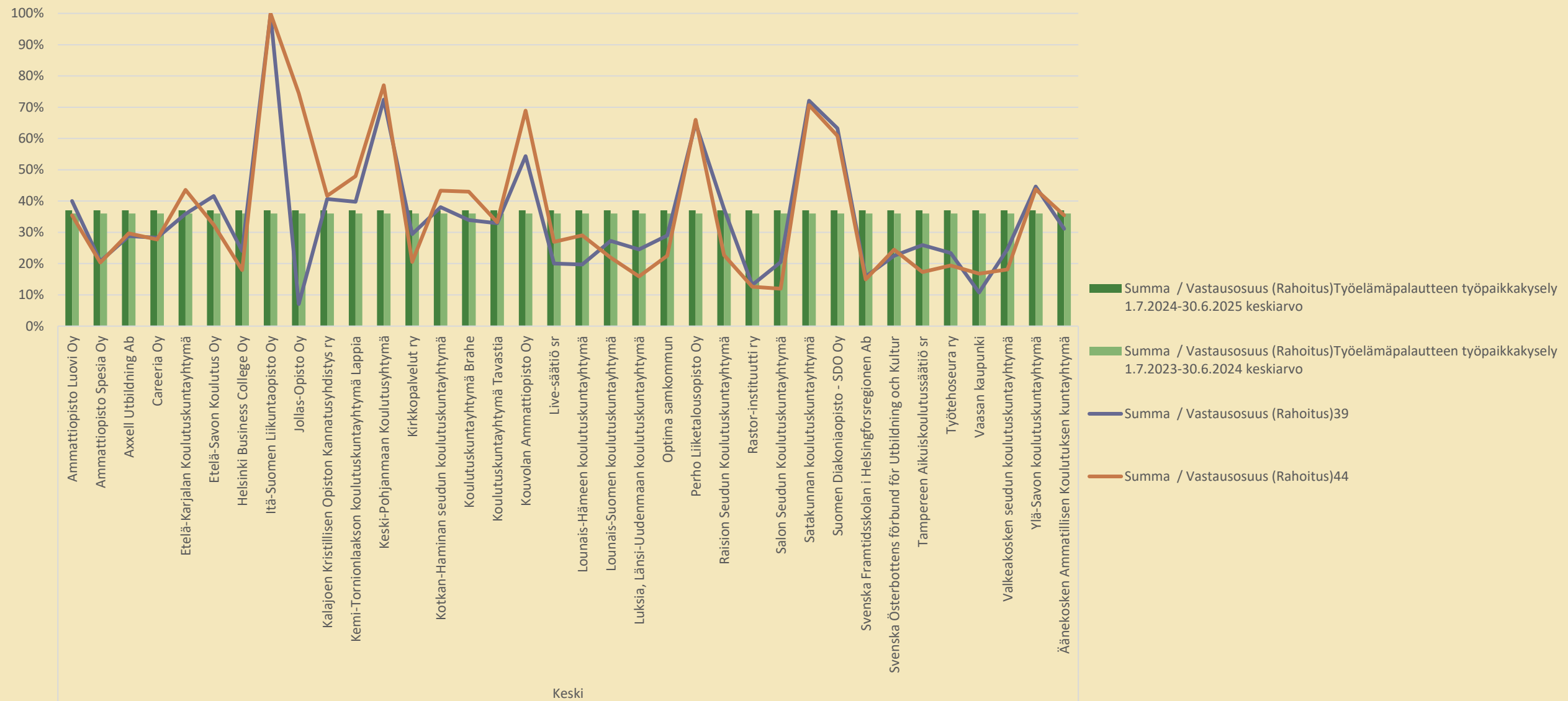


Työelämäpalautteen työpaikkakysely

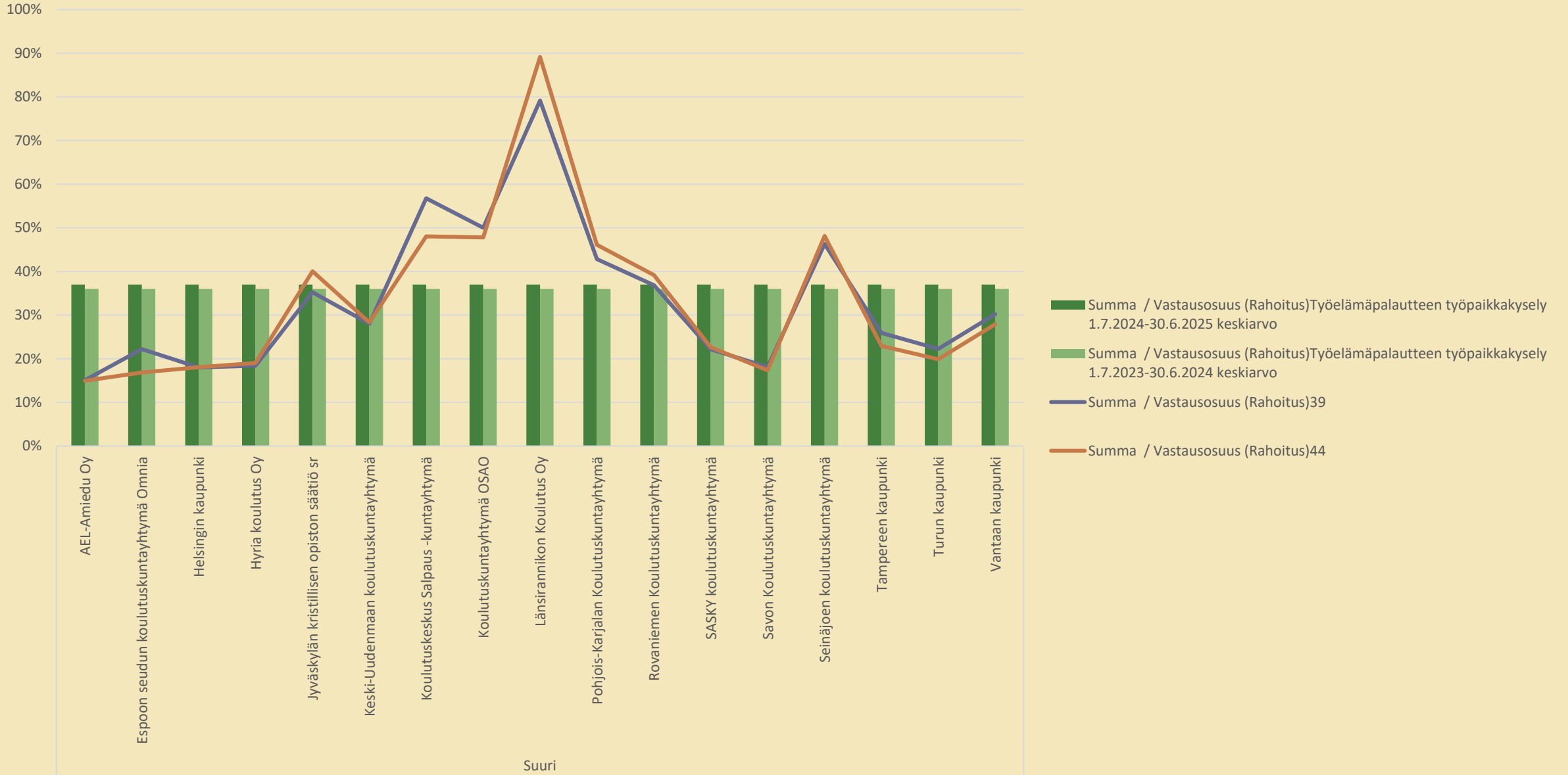


Pieni

Työelämäpalautteen työpaikkakysely



Työelämäpalautteen työpaikkakysely

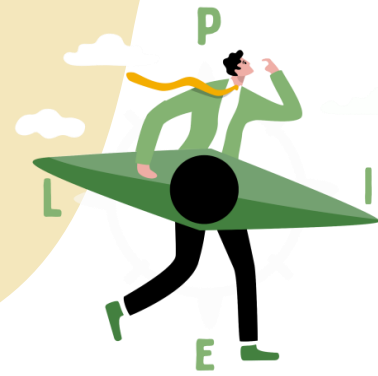




Hankeverkoston tuomat hyödyt

”...verkostotyö on tarjonnut mahdollisuuden tutustua suurten koulutusorganisaatioiden toimintatapoihin. Tämä on auttanut ymmärtämään paremmin ammatillisen koulutuksen keskeisiä prosesseja, kuten opiskelijapolkujen hallintaa, laadunhallintaa ja tiedolla johtamista.”

”Jakamalla tietoa ja verkostoitumalla luodaan yhteistä ymmärrystä, jaetaan tietoa, edistetään ammatillisen koulutuksen laatua määrittelemällä yhteisiä ja yhtenäisiä toimintatapoja sekä tehdään myös yhdessä ammatillisen koulutuksen edunvalvontaa ja viestinnällä edistetään näkyvyyttä.”



Vertaisoppiminen ja tiedonjakaminen

”Verkoston tilaisuudet ja yhteiset keskustelut ovat tarjonneet ajantasaista asiantuntijatietoa sekä vertailupohjaa muilta toimijoilta. Tämä on selkeyttänyt omaa työtämme ja joiltain osin paljastanut toimintamme puutteita tai heikkouksia. Tuoreimpana asiana, joka on noussut pohdintaan, on tiedolla johtamiseen liittyvät rakenteet, joista puhuttiin väliseminaarissa.”

”Vi har haft stor nytta av att ta del av andra organisationers erfarenheter i synnerhet gällande ibruktagning av datalager och skapande av arbetsbord.”

”Erityisen hyödylliseksi on osoittautunut benchmarking-toiminta. Vierailujen ja yhteisten tapaamisten kautta on saatu konkreettisia esimerkkejä siitä, miten muut organisaatiot kehittävät koulutustaan, johtamistaan ja prosessejaan.”

Resurssit ja rakenteet

Ilman hankeverkostossa mukana olemista ja avustuksen tuomaa resurssia, asiat eivät olisi edenneet.

*Hankeverkosto on tarjonnut hyvän näkymän muiden oppilaitosten hyviksi havaittuihin toimintatapoihin. Emme ole joutuneet ratkomaan haasteita yksin, vaan olemme voineet hyödyntää muidenkin osaamista ja työkaluja. Tämä on **säästänyt resursseja ja vähentänyt päällekkäistä työtä.***

*Kehittämistyötä tehdään paljon valtakunnallisesti ammatillisissa oppilaitoksissa ja **myös päällekkäistä työtä, jota voidaan tehostaa yhteistyöllä ja verkostoitumalla.** Pienissä organisaatioissa ei myöskään ole riittävästi resursseja tehdä kehittämistyötä pelkästään omin voimin.*

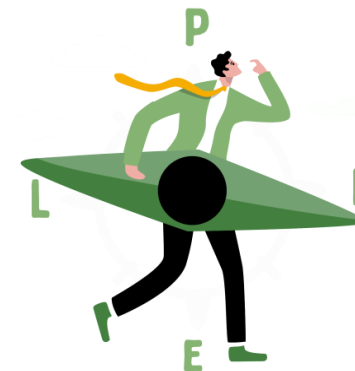
*Hankeverkostossa **työskentely tuo ryhtiä toimintaan ja pedagogisen johtamisen kehittämiseen.** Hankeverkostossa saa tietoa pedagogisesta johtamisesta, ajankohtaisista asioista ja hyvistä käytännöistä. Vertaiskeskusteluissa jäsentyy myös oman organisaation tilanne kulloinkin keskustelussa olleista asioista ja kirkastuu ajatus kehittämistarpeista. Myös vertaistukea kaiken kaikkiaan saa keskusteluissa vertaisten kanssa. **Hankeresurssi on mahdollistanut kehittämistyön.***



"Hankkeen yhteiset koulutus- ja keskustelutilaisuudet ovat antaneet uusia näkökulmia ja tukeneet verkostoitumista. Lyhyessä ajassa on ollut mahdollista saada sekä jakaa tietoa ja kokemuksia useista erilaisista ratkaisuista, mikä on osaltaan säästänyt aikaa ja mahdollistanut omaan kehittämistyöhön keskittymistä."

"Hankeverkostossa mukana olo on toiminut oppilaitoksen johdolle erinomaisena vertaismentorointikanavana. Voisi jopa sanoa sitä olleen työohjauksellista apua. Kokemusten ja tunteidenkin jakaminen erilaisista organisaatioista tulevien kollegojen kanssa teemallisesti on eittämättä tuonut henkilötasolla perspektiiviä vaativan työn tekemiseen."

Vaikuttavuus ja jatkuvuus



"Yhdessä on pystytty miettimään esim. AMK-opintojen tarjontaa ammatillisella puolella. On perustettu aine/alakohtaisia valmisteluryhmiä, joissa yhteistä tarjontaa suunnitellaan. Opiskelijoiden mahdollisuudet jatko-opintoihin pääsyyn ovat parantuneet näiden väyläopintojen ansiosta. Yhteistyöverkostoissa on myös laajalti esitelty erilaisia työllistymiseen suuntaavia rakenteita, joita pystytään myös meillä hyödyntämään."

"Tapaamisten ja porinoiden ehdoton hyöty liittyy siihen, että siellä nousee kysymyksiä ja keskusteluja asioista, joita ei osata itse nostaa esille. Eli kyky asioiden ennakointiin paranee vuorovaikutuksen myötä."

"Oppilaitosjohdossa joutuu usein työskentelemään kovin yksin, joten tapaamiset (ja porinat) ovat todella tervetulleita tilanteita oman (tai yhteisen) kokemuksen jakamiselle. Näiden jälkeen on aina ollut mahdollista jakaa jotakin omaan organisaatioon."

Johtopäätökset

Strapetsi II väliselvityksen havainnot ovat linjassa opetus- ja kulttuuriministeriön vuonna 2026 julkaistun kehittämisehdotusten sekä KARVIN arvioinnin kanssa.

Ammatillisen koulutuksen painopiste on siirtymässä kohti:

- jatkuvaa oppimista
- osaamiskokonaisuuksien joustavuutta
- koulutuksen kohdentamista työelämän tarpeisiin
- tiedolla johtamisen vahvistamista
- opiskelijan työllistymistä tukevaa kokonaisvaltaista ohjausta



Hankkeen tulokset tukevat näitä valtakunnallisia kehittämissuuntia ja konkretisoivat niitä koulutuksen järjestäjien arjessa.

Lähteet



- **Hankeaineisto**

- Strapetsi II -hankkeen väliselvitykset (n=90 organisaatiota), 02–03/2026
- OKM:n toimittama Vipunen-tilastoaineisto (Excel), 2026

- **Valtakunnalliset selvitykset ja linjaukset**

- KARVI (2026): Ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa on vahvistettava työllistymisen edellytyksiä
 - [Ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa on vahvistettava työllistymisen edellytyksiä | Kansalline...](#)
- OKM (2026): Osuvampaa aikuiskoulutusta : Ehdotuksia jatkuvan oppimisen kehittämiseksi ammatillisessa koulutuksessa
 - [Osuvampaa aikuiskoulutusta : Ehdotuksia jatkuvan oppimisen kehittämiseksi ammatillisessa koulutuksessa](#)
 - [Aikuisten ammatilliseen koulutukseen esitetään muutoksia - OKM - Opetus- ja kulttuuriministeriö](#)